Advisory Council on the Status of Women
Conseil consultatif sur la condition de la femme

Sommaire du rapport

Oppression ou libération:

Une question d'ordre économique

du

Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B.

Juin 1991

Moncton, N.-B.

95, rue Foundry Street, Suite 207, Moncton, N.B. E1C 5H7 (506) 853-1088, 1-800-332-3087 Fax: 859-2990

1540b

Les femmes ont fait de réels progrès au cours des dernières décennies, notamment sur le plan légal et social. Sur le plan économique toutefois, les progrès sont plus lents. Bien qu'elles sont plus nombreuses qu'avant à travailler à l'extérieur, le revenu des femmes du Nouveau-Brunswick ne représente toujours que 45% du revenu des hommes, pourcentage qui était à peu près le même il y a 25 ans. Ce pourcentage comprend non seulement les salaires, mais aussi les transferts gouvernementaux, les revenus de placement, et toute autre source de revenu, ce qui correspond à un revenu annuel de 8 467$ pour les femmes contre 18 364$ pour les hommes.

L'inégalité économique entre les hommes et les femmes a de profondes racines historiques. L'organisation du travail a été réalisée par et pour les hommes en fonction de la division traditionnelle des rôles. La division des rôles commence dès l'enfance, à la maison, pour se poursuivre à l'école, à l'université, sur le marché du travail et partout dans la société.

Dès l'école élémentaire, il y a dans la tête des enfants des carrières pour les hommes et d'autres pour les femmes. Au fur et à mesure que les adolescentes s'ouvrent au monde extérieur, elles semblent orienter leurs choix de carrière et leurs objectifs de vie dans des voies plus traditionnelles.

RECOMMANDATIONS:

Que le ministère de la Santé et des Services communautaires développe une politique de lutte contre les stéréotypes dans les garderies agréées de la province.

Que les universités et collèges communautaires s'assurent que les éducateurs-trices de garderie reçoivent une formation qui

les sensibilise aux problèmes des stéréotypes et à la façon de les contrer.

Que le ministère de l'Education développe un programme rigoureux de lutte contre le sexisme en milieu scolaire; que des ateliers de sensibilisation soient donnés à tout le personnel enseignant de la province et que les programmes de formation pour futurs enseignant-e-s et orienteur-e-s comprennent un cours obligatoire traitant du sexisme; que le ministère de l'Education dispense à tous les jeunes de la province une éducation contre les stéréotypes; que les adolescent-e-s soient sensibilisé-e-s à l'importance pour les femmes autant que pour les hommes, d'être autonomes financièrement, et à la responsabilité égale des deux parents face au travail domestique et au soin des enfants.

L'écart salarial

En 1989, le Nouveau-Brunswick était la province où l'écart salarial entre les hommes et les femmes employés à plein temps était le plus grand au pays. Les hommes gagnaient en moyenne 31 200$ par année alors que les femmes ne gagnaient que 19 400$, soit 62,3% du salaire des hommes.

Les emplois traditionnellement féminins sont sous-évalués:

> "En comparant les emplois des hommes et des femmes, il est apparu nettement que les compétences et les conditions de travail des femmes étaient systématiquement banalisées et passées sous silence. Par exemple, bien que 1 250 mouvements des doigts soient nécessaires pour taper à la machine 50 mots à la minute, on a rarement accordé des points aux dactylographes pour leur dextérité manuelle. On a toujours tenu compte de l'huile et de la graisse en évaluant les conditions de travail des hommes, mais on

> faisait fi du sang et pis encore en évaluant les conditions de travail des femmes travaillant dans le domaine de la santé. On a presque toujours accordé plus de points pour la responsabilité d'outils que pour celle de la santé ou du bien-être des gens."

C'est ainsi par exemple que le salaire moyen d'une travailleuse sociale est moindre que celui d'un plombier (24 620$ contre 25 696$), ou que le salaire d'une enseignante de maternelle est moindre que celui d'un gardien de zoo (15 000$ contre 17 649$).

En 1989, forcé de reconnaître la discrimination faite aux femmes en matière salariale, le gouvernement provincial a promulgué une Loi sur l'équité salariale. Mais cette loi n'est applicable qu'aux employé-e-s de la Partie I de la fonction publique, soit à peine 5 000 femmes, ce qui ne représente même pas deux pour cent des femmes de la province.

La décision récente du gouvernement provincial de sous-payer les enseignantes de la maternelle va à l'encontre du principe de la Loi sur les normes d'emploi qu'il a lui-même promulguée. Le Conseil consultatif a incité le gouvernement à revenir sur sa décision et à payer les enseignantes de maternelle selon la même échelle salariale que les autres enseignantes du système public.

RECOMMANDATIONS:

Que la loi sur l'équité salariale soit modifiée pour protéger toutes les salariées du Nouveau-Brunswick contre la discrimination salariale.

Qu'en conformité avec la Loi sur les normes d'emploi, les enseignant-e-s de maternelle soient payées selon la même échelle salariale que les autres enseignant-e-s du système scolaire.

L'écart salarial et le niveau de scolarité

En général, les femmes sont légèrement plus instruites que les hommes au Nouveau-Brunswick: les hommes ont en moyenne 11,4 années de scolarité alors que les femmes en ont 11,8. La proportion de femmes inscrites dans les collèges et universités n'a pas cessé d'augmenter au cours de la dernière décennie. En 1976 elles représentaient 22% des étudiants au niveau collégial alors qu'aujourd'hui elles sont 35%; au niveau universitaire, leur proportion est passée de 43% à 49%.

L'écart salarial entre hommes et femmes tend également à diminuer avec l'augmentation du niveau de scolarité. Les femmes qui ont entre neuf et 13 années de scolarité gagnent 40% du revenu des hommes, alors que celles qui sont diplômées gagnent 56% du revenu de leurs confrères masculins. Cependant, les femmes détenant un diplôme universitaire ne gagnent pas plus d'argent que les hommes ayant une éducation secondaire seulement.

La participation des femmes aux divers programmes fédéraux de formation est encore moins élevée que leur taux de participation au marché du travail. Les femmes apprenties dans des métiers non traditionnels ne constituent même pas 1% du total des apprentis. Le programme de formation qui offre les débouchés les plus nombreux et les mieux rémunérés, soit celui de la Pénurie de la main-d'oeuvre, n'a recruté que 4% de sa clientèle chez les femmes du Nouveau-Brunswick en 1988. Il faudrait s'assurer que les ressources fédérales affectées à la formation ne renforcent pas la ségrégation des femmes dans des métiers traditionnels mal payés.

RECOMMANDATIONS:

Que la statégie du gouvernement fédéral quant à sa mise en valeur de la main d'oeuvre soit accompagnée d'une politique de plein emploi; que les fonds affectés à la formation soient distribués de façon à être directement proportionnels au niveau de pauvreté des provinces pour favoriser le développement des provinces et des groupes les plus défavorisés; que la gestion locale des programmes de formation relève d'une commission formée non seulement d'employeurs, mais également de représentant-e-s des groupes cibles, de personnes chargées de la formation et d'organismes de défense des droits de la clientèle cible, de même que d'agent-e-s de développement communautaire et de représentant-e-s du gouvernement engagés à promouvoir l'équité sociale.

Que le ministère de l'Aide au revenu défraie en entier les services de garde pour les enfants des mères assistées sociales qui s'inscrivent dans un programme de formation; que les familles à faible revenu qui ne reçoivent pas d'assistance sociale soient également éligibles aux programmes de formation du ministère de l'Aide au revenu et à l'aide financière nécessaire pour entreprendre cette formation.

Division sexuelle du marché du travail

Le recensement de 1986 révèle que 75% des femmes du Nouveau-Brunswick sont encore dans les mêmes secteurs d'emploi qu'il y a 20 ans, c'est-à-dire qu'elles sont soit employées de bureau, vendeuses, dans le secteur des services, de la santé ou de l'enseignement. Ces secteurs ne regroupent que 29% des hommes, et les emplois qu'ils occupent sont répartis dans une plus grande variété de secteurs.

Même dans les secteurs d'activité à forte prédominance féminine, on les retrouve surtout en bas de l'échelle, et plus on grimpe, plus elles se font rares. Dans le domaine de l'enseignement, un autre secteur traditionellement féminin, elles forment 86% du personnel enseignant des écoles élémentaires de la province, mais n'occupent que 29% des postes de direction. Dans les écoles secondaires, elles ne forment plus que 40% du personnel enseignant, et 8% des directrices d'écoles. Au niveau universitaire, il n'en reste plus que 22% parmi le personnel enseignant. Pour l'ensemble des secteurs d'activité, seulement 7% des femmes du Nouveau-Brunswick occupent des postes de direction, comparativement à 13% des hommes.

Pour que les femmes atteignent l'égalité économique, il faut qu'elles intègrent les mêmes catégories d'emploi que les hommes. En 1986, le gouvernement provincial a mis sur pied un programme d'équité en matière d'emploi qui tente en principe de répondre à cet objectif. Ce programme veut donc lutter contre la discrimination à l'embauche et à la promotion des femmes et autres groupes reconnus comme étant victimes de discrimination. Ce programme ne couvre que les employé-e-s de la Partie I de la fonction publique, donc une proportion minime de femmes.

RECOMMANDATIONS:

Que le gouvernement provincial rende obligatoire le programme d'équité en matière d'emploi aux employé-e-s de la Partie II, III et IV de la fonction publique, et qu'il mette sur pied des programmes qui incitent le secteur privé à en faire autant; que l'application du programme relève d'un organisme indépendant du gouvernement, composé de représentant-e-s des femmes et des autres groupes cibles, et des syndicats ou organismes de

défense des droits de ces personnes; que les plans d'action de chaque ministère soient rendus publics, de même que les rapports d'évaluation du programme. Que l'organisme gestionnaire du programme relève d'un organisme disposant des moyens de ramener à l'ordre tout ministère qui ne se conforme pas aux objectifs du programme.

Que des efforts spéciaux soient faits pour intégrer les femmes d'affaires au sein des conseils économiques, les chambres de commerce, et les commissions industrielles de la province; qu'on fasse la promotion du concept de mentors pour les femmes qui aspirent ou qui accèdent à de nouveaux postes de responsabilité; qu'on encourage les femmes d'affaires à se créer des réseaux pour qu'elles puissent partager entre elles des informations, identifier les problèmes qu'elles ont en commun et chercher ensemble des solutions, tout en se soutenant mutuellement dans leurs démarches et dans les nouvelles initiatives qu'elles entreprennent.

Que L'APECA et l'Institut de recherche en développement économique régional consacrent une proportion équitable de leur budget aux femmes en affaires et à la recherche pour améliorer la situation économique des femmes.

Que le gouvernement fédéral maintienne les transferts de paiements aux provinces au moins au niveau actuel si on ne veut pas, en coupant les programmes sociaux, appauvrir davantage les provinces et les individus les plus défavorisés du pays.

Harcèlement sexiste et sexuel

Le harcèlement sexiste est une forme d'intimidation par laquelle on tente de ramener les femmes à des modèles de

comportement stéréotypés. Il s'établit ainsi différentes normes de comportement selon qu'on soit homme ou femme. Dans une étude sur les travailleuses non traditionnelles, trois femmes sur dix ont été confrontées au harcèlement sexiste. Une sur dix avait été mal accueillie par ses collègues de travail ou par ses supérieurs et une sur dix a vu son opinion discréditée parce qu'elle était une femme.

Le harcèlement de nature sexuelle est encore plus dévastateur, parce qu'il porte atteinte à la dignité et à la sécurité de la femme. Il comporte divers degrés de gravité, allant de l'intimidation légère sous forme de regards qui déshabillent des yeux par exemple, à la menace ouverte de violence sexuelle.

RECOMMANDATIONS:

Que tous les collèges communautaires et universités de la province embauchent des agentes de défense des droits des femmes et que celles-ci rapportent à une autorité supérieure tout harcèlement sexuel de la part des employés aussi bien que des étudiants.

Que la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick dispose de suffisamment de pouvoir et de ressources pour initier des enquêtes et s'assurer que justice soit faite.

Harmonisation des responsabilités familiales et professionnelles

Les femmes n'atteindront pas l'égalité économique aussi longtemps qu'elles vont continuer de supporter l'essentiel de la responsabilité des enfants et du ménage.

Une enquête de Statistique Canada confirme que malgré la participation plus grande des femmes au marché du travail, les hommes ne font encore que 20% du travail domestique, 30% du soin aux enfants et 10% du soin aux personnes âgées. A peine la moitié des hommes participent quotidiennement au travail domestique, qu'ils aient des enfants à charge ou non. 63% des femmes qui ont des enfants d'âge préscolaire participent au marché du travail, un phénomène relativement nouveau.

Devant cet état de choses, plusieurs femmes se retirent partiellement ou temporairement du marché du travail. Ceci a pour effet de diminuer non seulement leur revenu immédiat, mais de compromettre leur capacité de gains futurs. Près de 50% des femmes mariées se retirent du marché du travail pendant des périodes plus ou moins longues, et plus de 70% de ces femmes donnent des raisons d'ordre familial comme facteur décisif. Plus d'une femme mariée sur deux "choisit" de ne pas travailler à plein temps. Près du tiers des femmes dites actives sont à temps partiel. Selon le recensement de 1986, leur revenu moyen était de 6 216$ par année au Nouveau-Brunswick.

Enfin, il reste une proportion importante de femmes qui continuent d'assumer à plein temps leur rôle de mère et d'épouse. Plus les femmes ont d'enfants, plus elles risquent d'être classifiées comme inactives sur le plan statistique. Ce sont les femmes au foyer qui risquent le plus de plonger dans la pauvreté lorsqu'elles se retrouvent seules. Ce sont aussi ces femmes qui risquent le plus d'être abusées par leur conjoint, car il a été démontré que la violence conjugale est liée à la rigidité des rôles traditionnels au sein du couple. A la fin du mariage, la loi leur accordera rarement plus de deux ans pour rattraper financièrement toutes les années qu'elles auront investies à la maison pour permettre à leur conjoint de consacrer un maximum d'énergie au travail rémunéré.

Sur le plan national, quand on calcule la croissance économique à partir de l'ensemble des produits et services, le travail au foyer n'est pas pris en considération. Selon une étude récente, ce travail que les femmes font gratuitement équivaut à 40% du PNB (produit national brut).

Un rapport d'enquête publié en 1989 par le Conference Board du Canada révèle que la majorité des employeurs attribuent au moins le quart des problèmes de stress et d'absentéisme aux conflits entre les obligations familiales et professionnelles des employés. Près de 80% des employé-e-s du Nouveau-Brunswick qui ont répondu au sondage considèrent que la conciliation entre responsabilités familiales et professionnelles est source de stress pour eux.

Les diverses mesures que les employeurs peuvent implanter comprennent les garderies en milieu de travail, le soutien aux garderies existantes, les horaires flexibles, les congés et la reconnaissance des acquis.

RECOMMANDATIONS:

Que le travail domestique soit reconnu sur le plan économique et inclu dans les calculs du PNB de même que dans les statistiques économiques du pays.

Que le gouvernement provincial assure l'accès aux parents qui sont sur le marché du travail à des services de garde de qualité à prix abordables, et qu'il augmente sa contribution financière aux services existants.

Que le gouvernement provincial entreprenne une campagne de sensibilisation auprès des employeurs et qu'il les encourage à harmoniser les responsabilités professionnelles et familiales

de leurs employés, en mettant sur pied des garderies sur les lieux de travail par exemple ou en contribuant directement ou indirectement aux services existants, ou encore en offrant une flexibilité d'horaires de travail, en offrant de réduire le nombre d'heures de travail, des ateliers ou des services d'information ou de counselling à ceux et celles ayant des problèmes conjugaux ou autres; que ces mesures soient applicables aux hommes aussi bien qu'aux femmes.

Que la Loi sur les normes d'emploi accorde un maximum de dix jours de congé payé par année pour obligations familiales.

Que le ministère du Travail développe une politique de reconnaisssance des acquis pour les employé-e-s du Nouveau-Brunswick afin de faciliter le transfert des compétences acquises de façon informelle en leur équivalent formel.

Femmes doublement désavantagées

Les femmes doublement désavantagées font face à des barrières additionnelles à l'égalité économique. Ces femmes ont tendance à intégrer les préjugés que la société a envers elles. Leur première barrière est donc le manque d'estime de soi.

Les mères seules, les femmes âgées, les femmes handicapées, les femmes francophones, les femmes des Premières nations, les autres minorités visibles et les femmes immigrantes ont des problèmes comme femmes et comme minoritaires.

RECOMMANDATIONS:

Que la Loi sur les normes d'emploi soit modifiée de façon à augmenter le salaire minimum pour qu'il se situe au-dessus du seuil de pauvreté tel que défini par Statistique Canada

Que la Loi sur les normes d'emploi stipule le droit des employés à temps partiel ou à contrat aux mêmes avantages sociaux et taux horaires que les employés à plein temps.

Que les fonds du programme d'aide juridique civile soient augmentés afin de permettre aux personnes à faible revenu d'avoir accès à la justice.

Que le ministère de la Justice rende obligatoire l'enregistrement de toutes les ententes de pension alimentaire et que les montants accordés soient fixés en prenant en considération la perte de revenu associée à la responsabilité du soin des enfants.

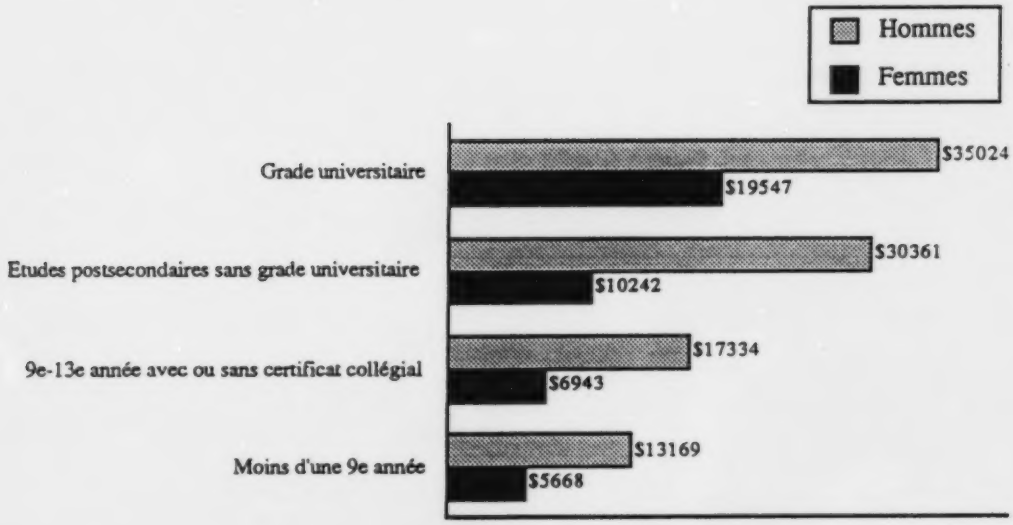
Que le ministère de l'Aide au revenu procède à une réforme du régime d'assistance sociale de façon à éliminer toute mesure qui décourage les assistés sociaux à accroître leur revenu; que les taux de base de l'aide sociale soient augmentés pour qu'ils atteignent le seuil de pauvreté tel que défini par Statistique Canada.

Que les allocations de retraite pour les personnes âgées soient augmentées de façon à ce qu'elles gardent leur autonomie financière et leur dignité.

Que le ministère de la Santé et des Services communautaires offre une aide accrue aux personnes qui prennent soin de parents âgés ou d'enfants handicapés, y compris un service de relâche pour les personnes soignantes qui autrement n'ont pas le répit nécessaire au maintien de leur propre bien-être.

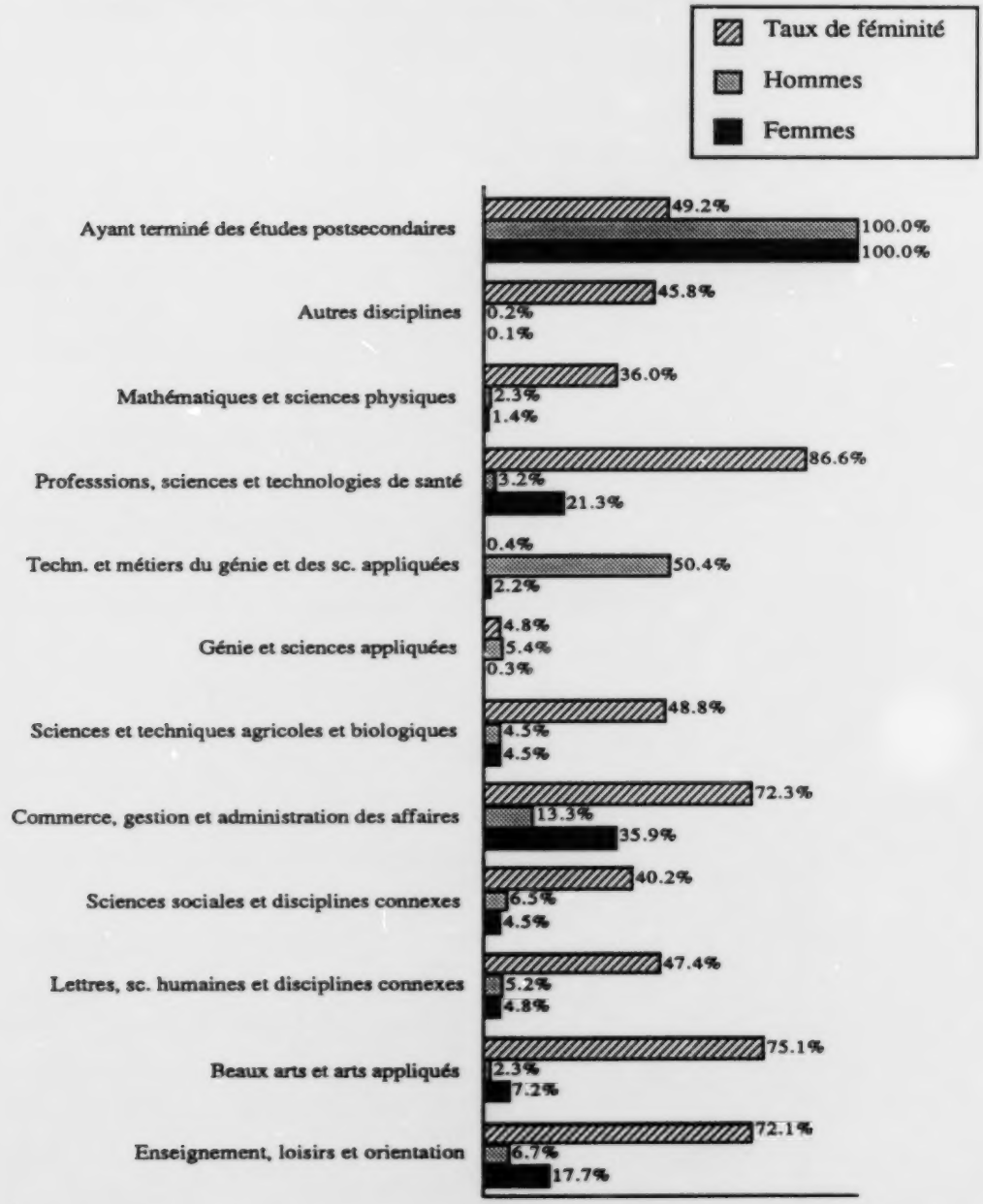
Que le gouvernement fédéral concrétise son engagement envers les femmes qui ont retrouvé leur statut d'autochtone en accordant davantage d'argent aux communautés pour qu'elles puissent être intégrées dans les réserves.

Ecart salarial selon le sexe et le niveau de scolarité,
main d'oeuvre à temps plein et à temps partiel
N.-B., 1985



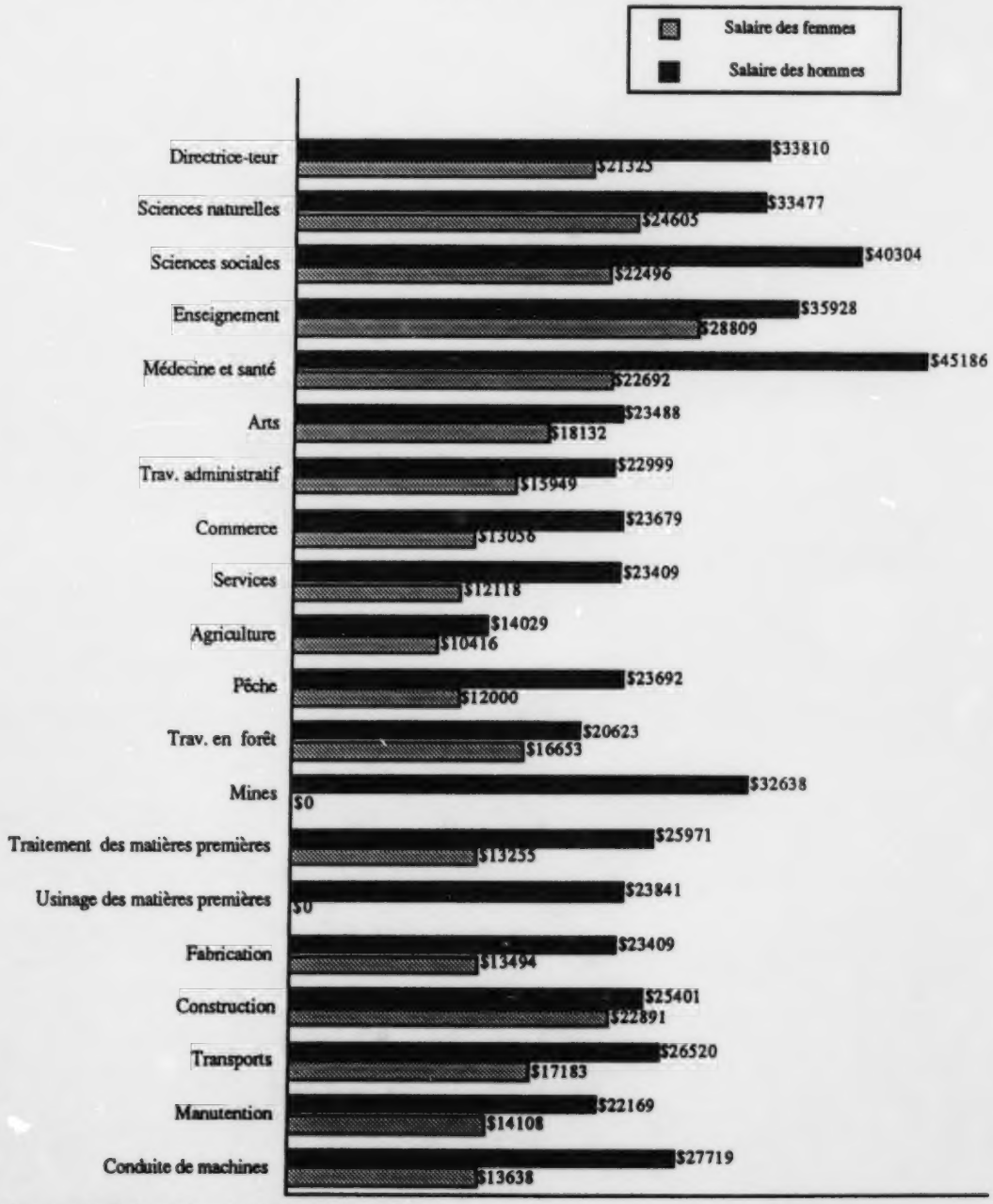
Source: Lafleur, p. 170.

Taux de féminité selon le domaine d'études postsecondaires, N.-B., 1985



Source: Lafleur, p. 69.

Revenu d'emploi selon le sexe et la profession, N.-B., 1985



Source: Statistique Canada, Recensement 1986.

Ne sont inclus dans ce tableau que les individus étant employés à plein temps.

Advisory Council on the Status of Women
Conseil consultatif sur la condition de la femme

Oppression ou libération:
Une question d'ordre économique

Un rapport du

Conseil consultatif sur la condition
de la femme du Nouveau-Brunswick

Juin 1991
Moncton, N.-B.

95, rue Foundry Street, Suite 207, Moncton, N.B. E1C 5H7 (506) 853-1088, 1-800-332-3087 Fax: 859-2990

0162f

Remerciements:

Recherche et rédaction:	Bernadette Landry
Révision et corrections:	Rosella Melanson Jeanne d'Arc Gaudet Noëlla Richard
Traitement de texte:	Bernadette Landry

Le Conseil consultatif sur la condition de la femme est un organisme d'étude et de consultation qui a été créé dans le but de conseiller le gouvernement du Nouveau-Brunswick sur les questions relatives à la condition de la femme. Le Premier ministre est le ministre responsable de la condition féminine.

This document is available in English.

Conseil consultatif sur la condition de la femme
95, rue Foundry, s. 207
Moncton, N.-B.
E1C 5H7

(506) 853-1088
1-800-332-3087

ISBN 1-55048-468-0

"La plupart des femmes au Canada doivent faire face à la pauvreté à un moment donné dans leur vie. Il est rare qu'elles deviennent pauvres suite à des circonstances qui auraient pu être contrôlées; il n'arrive pas souvent non plus que ce soit le résultat d'une malchance extraordinaire. Les femmes sont pauvres, la plupart du temps, parce que c'est la conséquence logique du rôle qu'on leur demande encore de jouer dans notre société."

- Conseil National du bien-être, 1979

Table des matières

Page

Introduction 3

1. Un regard en arrière 5

2. Sexisme dans la formation 7
   2.1 Socialisation des enfants 7
   2.2 Système scolaire 8
   2.3 Formation collégiale et universitaire 9

3. Discrimination sur le marché du travail 19
   3.1 Discrimination salariale 19
   3.2 Equité salariale 21
   3.3 Division sexuelle du marché du travail 22
   3.4 Equité en matière d'emploi 25
   3.5 Harcèlement sexiste et sexuel 26
   3.6 Syndicalisation 28
   3.7 Organisation masculine du marché du travail 29

4. Non partage des responsabilités familiales 32
   4.1. Conséquences du non partage 33
   4.2. Rendre visible le travail domestique 35
   4.3. Harmonisation des responsabilités familiales et professionnelles. . . . 36

5. Femmes doublement désavantagées 40
   5.1 Mères seules 40
   5.2 Femmes âgées 42
   5.3 Femmes handicapées 42
   5.4 Femmes francophones 43
   5.5 Femmes des Premières nations. 44
   5.6 Femmes immigrantes 45
   5.7 Autres minorités visibles 46

Conclusion 48

Recommandations 50

Notes 55

Introduction

Les femmes ont fait de réels progrès au cours des dernières décennies, notamment sur le plan légal et social. Sur le plan économique toutefois, les progrès sont plus lents. Bien qu'elles sont plus nombreuses qu'avant à travailler à l'extérieur, le revenu des femmes du Nouveau-Brunswick ne représente toujours que 45% du revenu des hommes, pourcentage qui était à peu près le même il y a 25 ans. En 1986, en tenant compte des salaires, des transferts gouvernementaux, des revenus de placement, et de toute autre source de revenu, les femmes avaient un revenu de 8 467$ au Nouveau-Brunswick, contre 18 364$ pour les hommes.[1]

Pourquoi un tel écart entre la situation financière des hommes et celle des femmes? Pourquoi la plupart des femmes se retrouvent-elles encore aujourd'hui en bas de l'échelle, alors qu'en principe, elles ont les mêmes droits que les hommes de choisir une carrière ou d'obtenir un emploi ou une promotion?

Toutes sortes de barrières invisibles se dressent contre l'autonomie financière des femmes. Celles-ci ont un élément commun, la division sexuelle des rôles. Cette division du monde féminin et du monde masculin est si fortement ancrée dans nos mentalités et dans toutes nos structures sociales qu'on la considère souvent naturelle, normale. Comme le dit une étude récente à ce sujet, ce ne sont pas les femmes qui recherchent la dépendance financière, on la leur impose.[2]

L'inégalité étant systémique, c'est d'abord au niveau du système qu'il faut intervenir pour que les femmes puissent atteindre l'égalité économique. Mais c'est aussi sur les femmes et les hommes comme individus qu'il faut compter pour stimuler un meilleur partage du travail et de l'argent.

Il n'y a pas à court terme de solution magique à l'inégalité économique des hommes et des femmes. C'est dans la mesure où on réalisera qu'un partage plus équitable du travail et de l'argent favorise un plus grand épanouissement des femmes, des hommes, des enfants, des institutions, et de l'économie qu'on trouvera les moyens d'agir de façon concrète et efficace.

Dans les pages qui vont suivre, après un bref regard sur le passé, nous examinerons les obstacles qui se dressent encore aujourd'hui à l'autonomie financière des femmes, au niveau de leur formation, au niveau du marché du travail, et au niveau de leur rôle dans la

famille. Nous proposerons des solutions aux problèmes identifiés, en tenant compte des femmes doublement désavantagées.

1. UN REGARD EN ARRIERE

L'inégalité économique entre les hommes et les femmes a de profondes racines historiques. L'organisation du travail a été réalisée par et pour les hommes en fonction de la division traditionnelle des rôles. Autrefois, la plupart des gens vivaient surtout des produits de la terre. Les femmes et les enfants travaillaient à l'entreprise familiale en participant aux tâches liées à l'agriculture, à la pêche, ou à la ferme, les hommes assumant plus ou moins le rôle de chef d'entreprise. Il n'y avait pas comme tel de division entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré.

L'industrialisation de la période d'après-guerre a amené de plus en plus d'hommes à aller travailler pour des patrons contre rémunération. C'est ainsi que s'est faite la division entre le travail domestique non rémunéré, réservé aux femmes, et le travail à l'extérieur rémunéré, réservé d'abord aux hommes.

Ce changement dans la structure de l'économie a amené les familles à se rapprocher de leur lieu de travail, et les villes se sont développées. L'économie de la province qui était fondée sur le secteur primaire, c'est-à-dire l'exploitation des ressources naturelles, s'est développée pour inclure les secteurs secondaire et tertiaire, c'est-à-dire le rafinement des matières premières et le développement des services.

Plus la production se diversifiait, plus elle faisait appel à une main d'oeuvre diversifiée également. Les écoles de métier et les universités recevaient une clientèle de plus en plus nombreuse pour répondre à la demande pour une main d'oeuvre spécialisée. En 1967, le gouvernement fédéral créait le régime de prêt-bourse afin de rendre l'éducation post-secondaire accessible non plus seulement à la classe privilégiée, mais à toute personne ayant le goût et le potentiel de poursuivre ses études.

Les employeurs quant à eux ont surtout fait appel aux femmes pour ce qui est du secteur des services. Ils ont vu en elles une main d'oeuvre qualifiée, et pas cher. Au fur et à mesure qu'ils ont eu besoin de la force de travail des femmes, celles-ci ont intégré le marché du travail.[3]

> "Ce n'est que dans les années soixante-dix et quatre-vingts, lorsqu'une multiplication sans précédent des emplois dans les bureaux et dans les services a amené un nombre très élevé de femmes à intégrer le marché du travail, que les attitudes à l'égard des femmes occupant un emploi ont véritablement commencé à changer."[4]

Ainsi, en 1961, 25% des femmes du Nouveau-Brunswick travaillaient à l'extérieur du foyer. Aujourd'hui, elles sont 50% à occuper un emploi.[5] Leur droit de participer au marché du travail est acquis, mais il reste qu'on n'a pas les mêmes attitudes ni les mêmes attentes vis-à-vis des femmes que des hommes.

2. SEXISME DANS LA FORMATION

2.1 Socialisation des enfants

La situation économique des hommes et des femmes dépend en partie des attentes qu'ils et elles ont par rapport aux questions d'argent. Ces attentes sont façonnées en partie dès l'enfance. Les enfants apprennent à se bâtir un avenir à partir de la réalité qu'ils voient autour d'eux.

Il suffit de comparer les jouets destinés aux filles et ceux destinés aux garçons pour voir à quel point le monde des garçons est différent de celui des filles. Pendant que les garçons apprennent à rechercher le pouvoir et à compétitionner les uns avec les autres, les filles apprennent à jouer à la mère et à se faire belles. En d'autres mots, les garçons apprennent l'indépendance, et les filles, la dépendance et le service aux autres.

Un des jouets les plus influents sur les jeunes est sans contredit la télévision. Or, là aussi les stéréotypes sont forts:

> "Les médias électroniques, et plus particulièrement la télévision, exercent une grande influence sur les jeunes en leur indiquant les rôles qu'ils joueront plus tard au sein de la famille et de la société. Des études portant sur les valeurs transmises par les médias indiquent qu'ils présentent une image très restreinte des femmes, comme objets sexuels ou comme gardienne de leur famille. Lorsqu'on montre des hommes dans des rôles traditionnellement féminins, par exemple prenant soin des enfants ou dirigeant une maisonnée, ils sont presque toujours présentés comme des gens ridicules ou comme de saintes personnes."[6]

Les parents sont les premiers modèles au travers desquels les enfants se font une idée de ce qu'est un homme et une femme:

> "La façon d'être de la mère est pour ses filles une image vivante du rôle de la femme: celles-ci voient dans les tâches accomplies par leur mère une indication de leurs fonctions futures. De la même façon, le père est un modèle pour ses fils."[7]

Ceux qui auront vu leurs parents se séparer, et leur mère devoir gagner sa vie et celle de ses enfants, ou encore leur père sans emploi qui fait les lavages, et qui fait le "maternage" pendant que leur mère assure le gagne-pain de la maisonnée, auront plus de chances d'apprendre de cette réalité à quel point il est non seulement utile mais le plus souvent nécessaire pour les femmes aussi bien que pour les hommes d'être autonomes sur le plan

financier.[8]

Toutes les garderies agréées de la province devraient avoir une politique de lutte contre les stéréotypes. Les enfants devraient être encouragés à exprimer leurs sentiments, à résoudre des conflits autrement que par l'agressivité, à s'affirmer et à développer leur autonomie. Les programmes d'activité devraient être libres de stéréotypes. La formation offerte aux travailleuses de garderie devrait les sensibiliser à cette question, de même qu'à toute autre forme de discrimination envers des personnes différentes à cause de leur apparence, de leur culture, de leur religion, de leur situation socio-économique, etc. Une intervention précoce auprès des jeunes enfants aiderait à prévenir la division sexuelle des rôles.

Recommandations:

Que le ministère de la Santé et des Services communautaires développe une politique de lutte contre les stéréotypes dans les garderies agréées de la province.

Que les universités et collèges communautaires s'assurent que les éducateurs-trices de garderie reçoivent une formation qui les sensibilise aux problèmes des stéréotypes et à la façon de les contrer.

2.2 Système scolaire

Un autre lieu d'apprentissage du sexisme est l'école. L'étude de Catalina Ferrer et Simone LeBlanc-Rainville affirme que l'école, en tant qu'agent de socialisation, véhicule et renforce les valeurs dominantes qui sont celles de la culture "masculiniste". Les manuels scolaires, l'organisation des matières scolaires, et les pratiques des enseignant-e-s et des orienteurs contribuent à nourrir les stéréotypes.

Dès l'école élémentaire, il y a dans la tête des enfants des carrières pour les hommes et d'autres pour les femmes. Les garçons aspirent à devenir policier, athlète, mécanicien ou pompier, et les filles, à devenir infirmière, enseignante, ou secrétaire.[9] Une étude du ministère du Travail du Canada conclue que 93% des garçons de la première à la huitième année aspirent à une carrière traditionnellement masculine, alors que 32% des filles aspirent à une carrière traditionnellement féminine.[10]

La réticence des garçons à l'égard des carrières dites féminines serait attribuable d'une part à la faible rémunération associée à ces professions, et d'autre part au fait que ces emplois sont associés à des fonctions "subordonnées" plutôt que "de chef".[11] Les garçons ont donc intégré l'image du stéréotype masculin voulant que ce soient les filles qui assument les fonctions "subordonnées" et que les garçons doivent être des "chefs".

Au fur et à mesure que les adolescentes s'ouvrent au monde extérieur, elles semblent orienter leurs choix de carrière et leurs objectifs de vie dans des voies plus traditionnelles:

> "A l'âge de 15 ans, de nombreuses adolescentes ont une connaissance très vague du monde extérieur à leur famille et à leur école. Vers 19 ans, elles ont en général une certaine expérience du marché du travail, un cercle d'ami(e)s plus étendu et une relation qui pourrait les mener au mariage."[12]

Nombreuses sont les filles qui veulent une vie semblable à celle de leur mère et qui comptent donner priorité à la vie familiale.[13] Cette attitude semble toutefois moins présente chez les femmes inscrites dans des disciplines traditionnellement masculines, qui prévoient plus de continuité dans leur emploi futur.[14]

Recommandation:

Que le ministère de l'Education développe un programme rigoureux de lutte contre le sexisme en milieu scolaire; que des ateliers de sensibilisation soient donnés à tout le personnel enseignant de la province et que les programmes de formation pour futurs enseignant-e-s et orienteur-e-s comprennent un cours obligatoire traitant du sexisme; que le ministère de l'Education dispense à tous les jeunes de la province une éducation contre les stéréotypes; que les adolescent-e-s soient sensibilisé-e-s à l'importance pour les femmes autant que pour les hommes, d'être autonomes financièrement, et à la responsabilité égale des deux parents face au travail domestique et au soin des enfants.

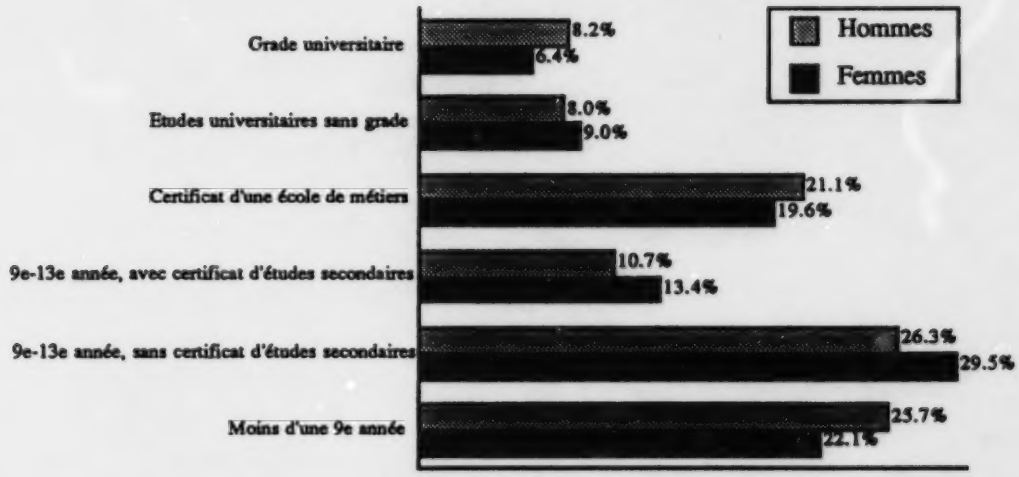
2.3 Formation collégiale et universitaire

En général, les femmes sont légèrement plus instruites que les hommes au Nouveau-

Brunswick: les hommes ont en moyenne 11,4 années de scolarité alors que les femmes en ont 11,8.[15]

La proportion de femmes inscrites dans les collèges et universités n'a pas cessé d'augmenter au cours de la dernière décennie. En 1976 elles représentaient 22% des étudiants au niveau collégial alors qu'aujourd'hui elles sont 35%; au niveau universitaire, leur proportion est passée de 43% à 49%.[16]

Niveau de scolarité selon le sexe, N.-B., 1985

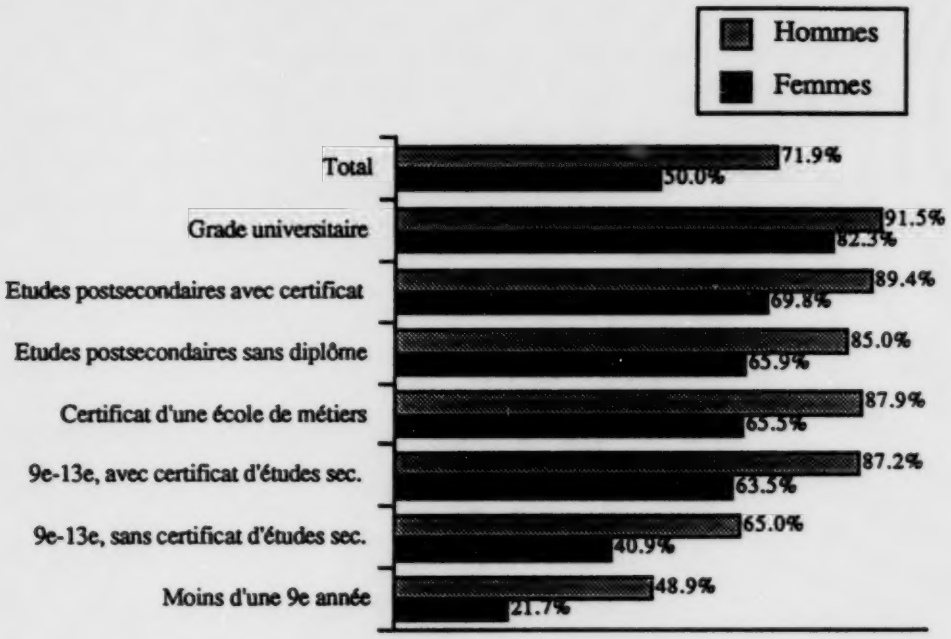


Source: Statistique Canada, Recensement 1986

Ce tableau nous montre qu'il y a plus d'hommes que de femmes qui ont moins de neuf années de scolarité. Par contre, il y a plus d'hommes que de femmes qui ont un diplôme d'un collège ou d'une université.

Plus les femmes sont scolarisées, plus en général leur taux de participation au marché du travail est élevé, bien qu'il reste plus bas que celui des hommes.

Taux d'activité selon le sexe et le niveau de scolarité, N.-B., 1985

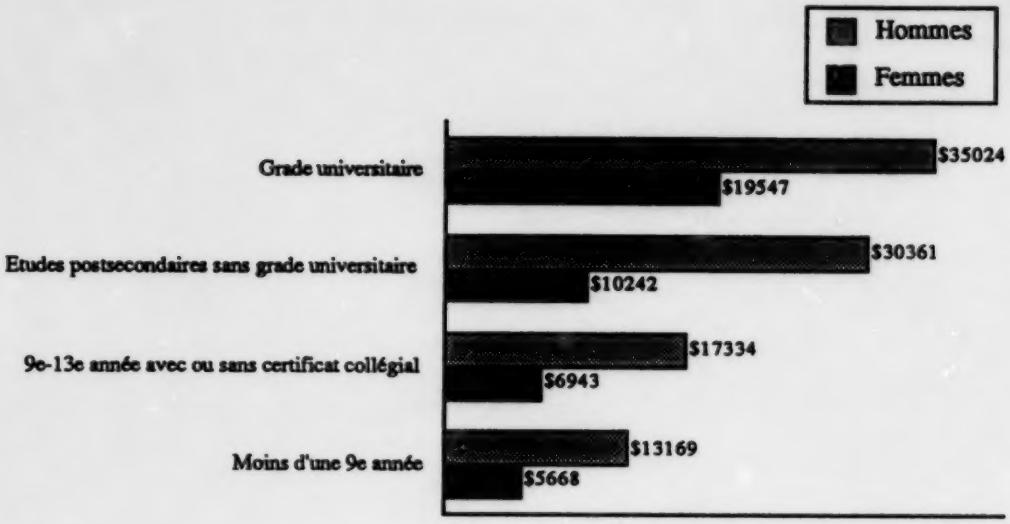


Source: Lafleur, p. 67.

Les taux d'activité comprennent les personnes qui sont soit employées à plein temps, à temps partiel ou qui sont en chômage. Ainsi, une femme sur deux au Nouveau-Brunswick est dite active. Parmi celles qui ont moins d'une neuvième année, il n'en reste plus que 21,7% sur le marché du travail.

L'écart salarial entre hommes et femmes tend également à diminuer avec l'augmentation du niveau de scolarité. Les femmes qui ont entre neuf et 13 années de scolarité gagnent 40% du revenu des hommes, alors que celles qui sont diplômées gagnent 56% du revenu de leurs confrères masculins.[17] Lorsqu'on compare les revenus des hommes et des femmes selon leur niveau de scolarité, on se rend compte que les femmes détenant un diplôme universitaire ne gagnent pas plus d'argent que les hommes ayant une éducation secondaire seulement.[18]

Ecart salarial selon le sexe et le niveau de scolarité, N.-B., 1985

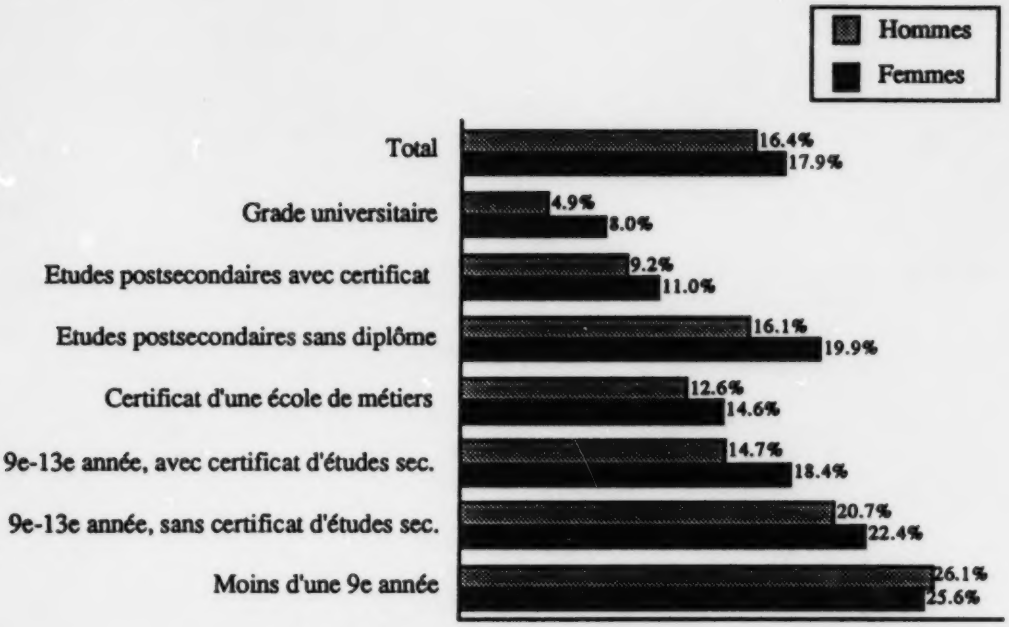


Source: Lafleur, p. 170.

Les personnes qui travaillent à temps partiel sont comprises dans ce tableau, ce qui peut expliquer en partie l'écart salarial entre les sexes.

Bien que le taux de chômage des femmes diplômées d'université soit plus bas que celui des femmes ayant un degré de scolarité moins élevé, il reste que c'est à ce niveau que l'écart entre les taux de chômage des hommes et des femmes est le plus grand: les femmes diplômées d'université chôment presque deux fois plus que les hommes diplômés.[19]

Taux de chômage selon le sexe et le niveau de scolarité, N.-B., 1985

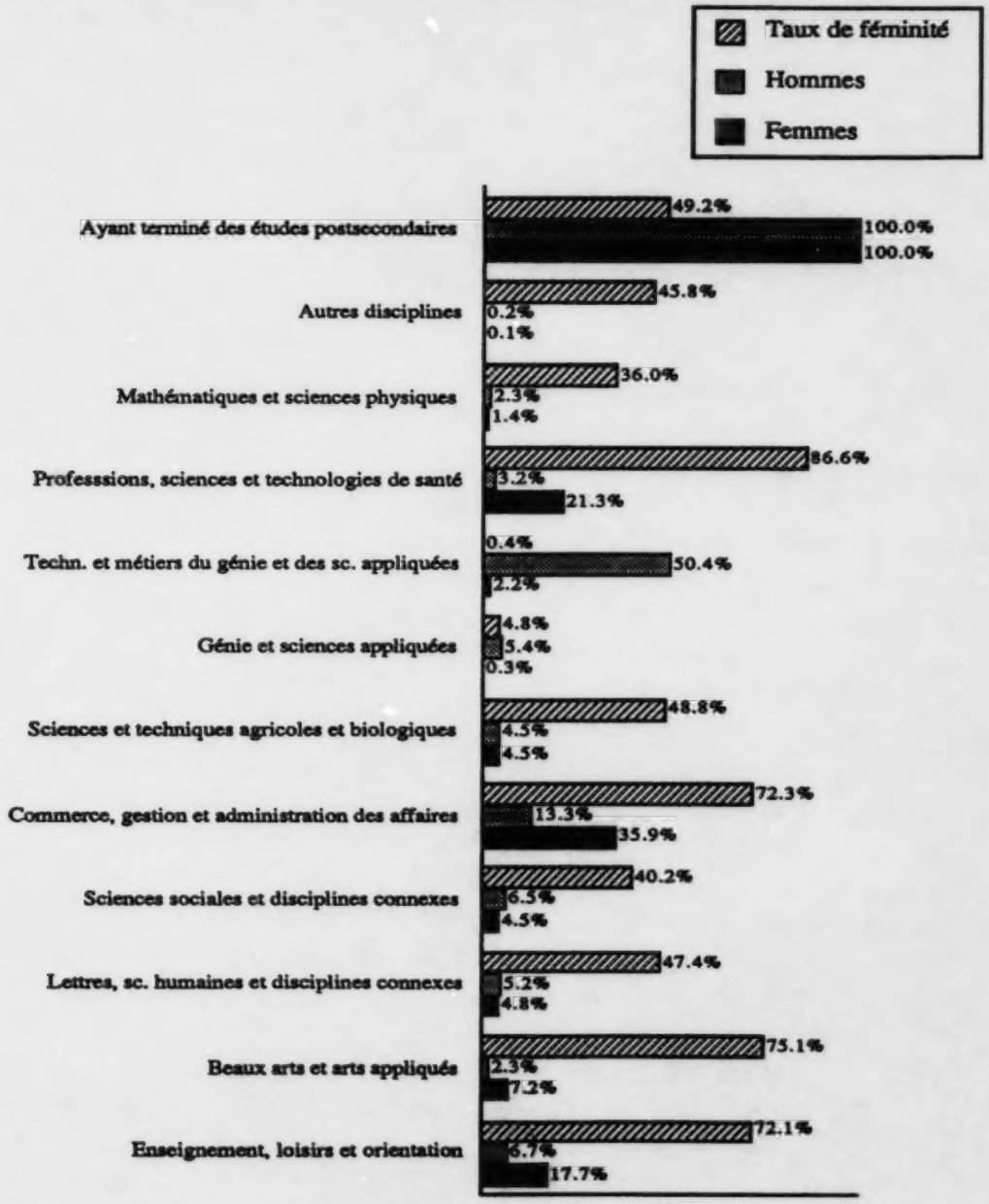


Source: Statistique Canada, Recensement 1986.

Le seul groupe où les hommes chôment plus que les femmes est celui où ils ont moins d'une neuvième année de scolarité.

Dans quelles disciplines trouve-t-on les femmes qui poursuivent des études postsecondaires?

Taux de féminité selon le domaine d'études postsecondaires, N.-B., 1985



Source: Lafleur, p. 69.

Au niveau universitaire, les femmes s'inscrivent surtout dans des domaines qui mènent à des professions de services, tels la nutrition et les études familiales, les sciences infirmières, le service social, et l'éducation. Leur entrée dans des programmes traditionnellement réservés aux hommes, tels que le génie, les sciences forestrières, le droit, et le marketing se fait à pas lents. Toutefois, la proportion d'entre elles qui s'inscrivent dans des programmes de maîtrise augmente assez rapidement: de 36% qu'elles étaient en 1980, elles sont 46% en 1987.[20]

Lors des campagnes de recrutement, les universités devraient contrecarrer les stéréotypes en encourageant les femmes à s'inscrire dans des disciplines traditionnellement masculines, et les hommes, dans des disciplines traditionnellement féminines. Des efforts particuliers devraient être faits pour promouvoir la recherche en condition féminine et pour que les cours traitent de cette question partout où cela s'avère approprié.

Au niveau de l'éducation collégiale au Nouveau-Brunswick, c'est dans le secteur du secrétariat qu'on retrouve la plus grande proportion de femmes, et c'est dans cette catégorie de diplômés du niveau collégial que les salaires sont les plus bas. Par ailleurs, c'est dans un secteur professionnel à très forte majorité masculine, en électronique, qu'on retrouve les salaires les plus élevés. En 1987, Statistique Canada rapportait que parmi les finissants des collèges, c'était les diplômés en électronique, en mathématique et en informatique qui gagnaient les meilleurs salaires (28 800 $), ayant dépassé les diplômés du domaine de la santé. Les diplômées du secrétariat, pour leur part, maintenaient leur place, c'est-à-dire comme étant le groupe le plus mal rémunéré (21 500$).[21]

Cette profession semble se féminiser au fil des ans: en 1971, les femmes constituaient 68% des employé-e-s en soutien administratif; en 1986 le taux de féminité de ce type de profession était monté à 81%.[22] Un tiers de toutes les femmes employées au Nouveau-Brunswick sont dans le secteur du soutien administratif.[23]

Le gouvernement fédéral, par le biais du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, offre divers programmes de formation en vue de mieux adapter la main d'oeuvre au marché du travail. Les femmes constituent un des groupes cibles de cette initiative fédérale.

Pourtant leur participation aux divers programmes de formation est encore moins élevée que leur taux de participation au marché du travail, et la place qui leur est réservée laisse autant à désirer que celle qui leur est faite sur le marché du travail actuellement. Entre janvier et juillet 1989 par exemple, le programme le plus important du ministère en termes

de budget, celui du Développement de l'emploi, avait une clientèle féminine de 39,9% pour le Nouveau-Brunswick, un taux plus bas que leur taux de participation au marché du travail.[24] Les femmes apprenties dans des métiers non traditionnels ne constituent même pas un pourcent du total des apprentis.[25] Le programme de formation qui offre les débouchés les plus nombreux et les mieux rémunérés, soit celui de la Pénurie de la main-d'oeuvre, n'a recruté que 4% de sa clientèle chez les femmes du Nouveau-Brunswick en 1988.[26]

Comme le dit le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, il faudrait s'assurer que les ressources fédérales affectées à la formation ne renforcent pas la ségrégation des femmes dans des métiers traditionnels mal payés.

La stratégie du gouvernement fédéral quant à sa mise en valeur de la main d'oeuvre devrait être accompagnée d'une politique de création d'emploi. La pénurie d'emploi est directement liée à la croissance des couches sociales défavorisées autant en termes de nombre qu'en termes du degré de pauvreté. Cela équivaut au gaspillage de ces ressources humaines et à la détérioration de leur potentiel de contribution à l'économie.

Le Nouveau-Brunswick étant une province fortement rurale et relativement peu développée sur le plan économique, il importe d'adapter les politiques de mise en valeur de la main d'oeuvre à la réalité économique d'ici en favorisant non pas le déplacement de la main d'oeuvre vers des centres plus florissants, mais plutôt accorder une aide supplémentaire à la création d'emplois dans les régions défavorisées du pays, et en particulier pour les groupes défavorisés parmi les défavorisés.

La formation offerte devrait ainsi servir de pont entre les besoins et ressources des communautés et ceux des individus qui les forment. Les individus ou groupes intéressés à partir leur propre entreprise devraient recevoir une attention particulière afin de les aider dans la réalisation de leur projet.

La formule des coopératives devrait être particulièrement encouragée. Comme le disait récemment une porte-parole d'un groupe de femmes ayant réussi à mettre sur pied une coopérative, grâce à leur structure et à leurs principes d'exploitation démocratiques, les coopératives favorisent l'égalité et l'autonomie. Fondé sur l'appui et l'encouragement réciproque, le mouvement privilégie le partage de l'information et les conseils. Il se rapproche donc beaucoup des valeurs traditionnelles des femmes.[27]

Quant à la place réservée aux femmes assistées sociales dans les programmes de Planification de l'emploi, elle laisse à désirer elle aussi. L'Organisation nationale anti-pauvreté a fait un sondage dans lequel il ressort que les femmes assistées sociales sont victimes de discrimination, de harcèlement sexuel et de stéréotypes négatifs sur le plan de la formation professionnelle qui leur est offerte. Les femmes sont orientées vers des programmes mal rémunérés alors que les assistés sociaux de sexe masculin reçoivent de la formation dans les secteurs mieux rémunérés de la fabrication et de la construction par exemple.[28]

Les femmes les plus démunies, les assistées sociales et celles qui vivent en milieu rural, ont difficilement accès à des programmes de formation. Les responsabilités familiales, le manque d'accès à des services de garde, les frais de transports, de repas pris à l'extérieur et de vêtements supplémentaires à se procurer sont autant d'obstacles qui s'ajoutent à la liste.[29] Le programme Cible a été mis sur pied spécifiquement pour aider les assistés sociaux à surmonter ces difficultés, en payant pour les dépenses supplémentaires que représentent leurs tentatives de se préparer au marché du travail. Mais les cours offerts gratuitement aux femmes sont très limités et ne débouchent pas sur des emplois qui puissent leur permettre d'obtenir un revenu d'emploi qui les sorte de la pauvreté.

La ségrégation des femmes dans des disciplines dites féminines contribue à les cantonner dans des emplois sous-évalués et sous-payés.

Recommandations:

Que la stratégie du gouvernement fédéral quant à sa mise en valeur de la main d'oeuvre soit accompagnée d'une politique de plein emploi; que les fonds affectés à la formation soient distribués de façon à être directement proportionnels au niveau de pauvreté des provinces pour favoriser le développement des provinces et des groupes les plus défavorisés; que la gestion locale des programmes de formation relève d'une commission formée non seulement d'employeurs, mais également de représentant-e-s des groupes cibles, de personnes chargées de la formation et d'organismes de défense des droits de la clientèle cible, de même que d'agent-e-s de développement communautaire et de représentant-e-s du gouvernement engagés à promouvoir l'équité sociale.

Que le ministère de l'Aide au revenu défraie en entier les services de garde pour les enfants des mères assistées sociales qui s'inscrivent dans un programme de formation; que les familles à faible revenu qui ne reçoivent pas d'assistance sociale soient également éligibles aux programmes de formation du ministère de l'Aide au revenu et à l'aide financière nécessaire pour entreprendre cette formation.

3. DISCRIMINATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

La morale d'autrefois voulant que la place des femmes soit limitée au foyer ne résiste pas à la réalité socio-économique à laquelle elles sont confrontées aujourd'hui.[30] La dépendance financière sur un homme est un très grand risque: les statistiques nous révèlent que 84% des femmes peuvent s'attendre à devoir s'auto-suffire pendant une partie importante de leur vie adulte, parce qu'elles sont soit célibataires, séparées, divorcées ou veuves.[31] Quant à celles qui ont un conjoint, la proportion des familles vivant sous le seuil de la pauvreté serait pratiquement le double si les femmes se retiraient du marché du travail.[32]

En 1989, le Nouveau-Brunswick était la province où l'écart salarial entre les hommes et les femmes employés à plein temps était le plus grand au pays. Les hommes gagnaient en moyenne 31 200$ par année alors que les femmes ne gagnaient que 19 400$, soit 62,3% du salaire des hommes.[33] Pourquoi?

3.1 Discrimination salariale

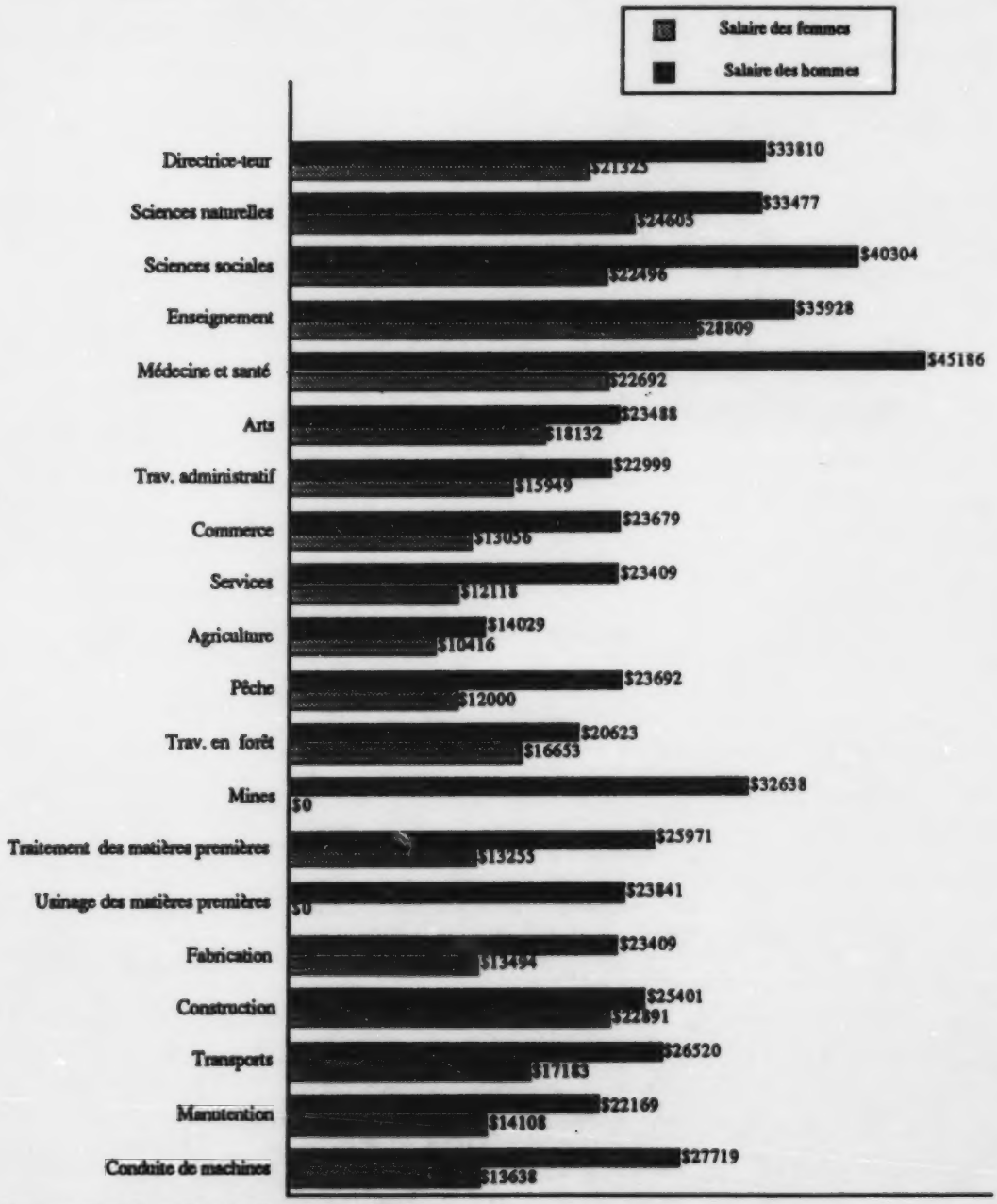
Les emplois traditionnellement féminins sont sous-évalués:

> "En comparant les emplois des hommes et des femmes, il est apparu nettement que les compétences et les conditions de travail des femmes étaient systématiquement banalisées et passées sous silence. Par exemple, bien que 1 250 mouvements des doigts soient nécessaires pour taper à la machine 50 mots à la minute, on a rarement accordé des points aux dactylographes pour leur dextérité manuelle. On a toujours tenu compte de l'huile et de la graisse en évaluant les conditions de travail des hommes, mais on faisait fi du sang et pis encore en évaluant les conditions de travail des femmes travaillant dans le domaine de la santé. On a presque toujours accordé plus de points pour la responsabilité d'outils que pour celle de la santé ou du bien-être des gens.[34]

C'est ainsi par exemple que le salaire moyen d'une travailleuse sociale est moindre que celui d'un plombier (24 620$ contre 25 696$), ou que le salaire d'une enseignante de maternelle est moindre que celui d'un gardien de zoo (15 000$ contre 17 649$).[35]

A part le fait que les emplois dits féminins sont sous-évalués et sous-rémunérés, les salaires des femmes sont moins élevés que les salaires des hommes, même lorsqu'elles exercent le même type de profession. Les hommes dans des postes de direction par exemple sont 45% à gagner plus de 40,000$ par année, alors que la même chose est vraie pour seulement 13% des femmes.[36]

Revenu d'emploi selon le sexe et la profession, N.-B., 1985



Source: Statistique Canada, Recensement 1986.

Ne sont inclus dans ce tableau que les individus étant employés à plein temps.

Les femmes sur le marché du travail sont confinées dans les emplois les moins stables et les moins bien rémunérés, avec peu ou pas d'avantages sociaux. C'est pourquoi la pauvreté chez les salariés a augmenté cinq fois plus chez les femmes que chez les hommes entre 1971 et 1986.[37]

3.2 Equité salariale

Le principe du salaire égal pour un travail équivalent est inscrit dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il est donc illégal de sous-évaluer et de sous-payer les femmes pour le travail qu'elles font simplement parce qu'elles sont femmes.

En 1989, forcé de reconnaître la discrimination faite aux femmes en matière salariale, le gouvernement provincial a promulgué une Loi sur l'équité salariale. Mais cette loi n'est applicable qu'aux employé-e-s de la Partie I de la fonction publique, soit à peine 5000 femmes, ce qui ne représente même pas deux pour cent des femmes de la province.

Pour que le gouvernement paie ses employées d'après la valeur du travail qu'elles font, on procède actuellement à évaluer les qualifications requises pour faire le travail, l'effort et les responsabilités qu'il exige, et les conditions de travail dans lesquelles les tâches sont accomplies, et ce, à l'aide d'un système de points. Les catégories d'emplois occupés à plus de 60% par des femmes sont évaluées et comparées à des emplois équivalents occupés à plus de 70% par des hommes. Les salaires des femmes devraient ensuite être augmentés en conséquence.

Il est encore trop tôt pour savoir dans quelle mesure l'écart des salaires entre les hommes et les femmes dans la fonction publique va diminuer, puisqu'on en n'est encore qu'au stade de l'évaluation, et qu'aucun rajustement n'est prévu avant octobre 1991. Mais compte tenu du fait que la très forte majorité des femmes employées par le gouvernement provincial se situent en bas de l'échelle, le problème de l'écart des salaires entre hommes et femmes ne va pas diminuer tellement avec cette seule mesure. En général, on considère que la parité salariale ne diminue l'écart que de 15 à 20%, celui restant étant dû aux types de postes occupés par les femmes.[38]

Par ailleurs, la décision récente du gouvernement provincial de sous-payer les enseignantes de la maternelle va à l'encontre du principe de la Loi sur les normes d'emploi qu'il a lui-même promulguée. Le Conseil consultatif a incité le gouvernement à revenir sur sa décision

et à payer les enseignantes de maternelle selon la même échelle salariale que les autres enseignantes du système public. Celles qui n'ont pas de baccalauréat en éducation devraient être payées selon leurs qualifications. Le gouvernement montrerait ainsi qu'il est sérieux quant à l'application du principe de l'équité salariale. En maintenant sa décision, il sert d'exemple au secteur privé qui exerce de la discrimination salariale. Aussi longtemps que le gouvernement ne forcera pas en plus le secteur privé à payer les femmes selon la valeur réelle du travail qu'elles font plutôt que selon leur sexe, il endosse indirectement la discrimination salariale dont sont victimes la majorité des femmes du Nouveau-Brunswick.

Recommandations:

Que la loi sur l'équité salariale soit modifiée pour protéger toutes les salariées du Nouveau-Brunswick contre la discrimination salariale.

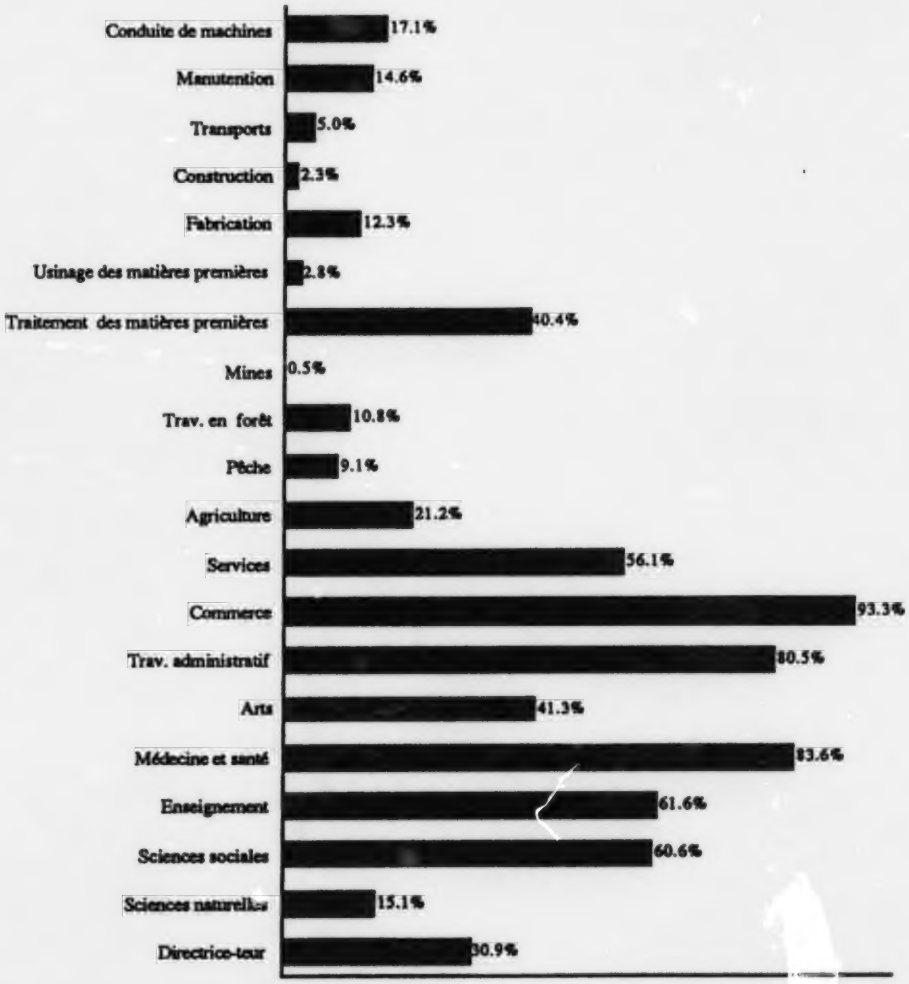
Qu'en conformité avec la Loi sur les normes d'emploi, les enseignant-e-s de maternelle soient payées selon la même échelle salariale que les autres enseignant-e-s du système scolaire.

3.3 Division sexuelle du marché du travail

Les stéréotypes féminins et masculins se prolongent sur le marché du travail. La majorité des hommes et des femmes considèrent qu'il y a des emplois pour les femmes et des emplois pour les hommes.[39]

Le recensement de 1986 révèle que 75% des femmes du Nouveau-Brunswick sont encore dans les mêmes secteurs d'emploi qu'il y a 20 ans, c'est-à-dire qu'elles sont soit employées de bureau, vendeuses, dans le secteur des services, de la santé ou de l'enseignement. Ces emplois traditionnellement féminins sont en quelque sorte "un prolongement du rôle traditionnel de mère et d'épouse", rôles dévalorisés dans l'organisation sociale contemporaine.[40] Ces secteurs ne regroupent que 29% des hommes, dont les emplois sont répartis dans une plus grande variété de secteurs.[41]

Taux de féminité selon la profession, N.-B., 1985



Source: Lafleur, p. 128

A prime abord, on serait tenté de blâmer les femmes en tant qu'individus pour la place peu enviable qu'elles occupent. Ceci serait toutefois faire abstraction d'une part de leur socialisation et d'autre part des obstacles qu'elles rencontrent lorsqu'elles veulent se tailler une place sur le marché du travail.

Les femmes ont beau être plus instruites, et posséder les mêmes compétences que les

hommes, et les postes ont beau être offerts en principe autant aux hommes qu'aux femmes, certains préjugés par rapport à l'embauche des femmes persistent parce que les attentes des employeurs sont différentes selon que les candidatures sont féminines ou masculines.

Dès que les femmes tentent d'obtenir un emploi traditionnellement masculin, des barrières invisibles se dressent pour les empêcher d'obtenir le poste en question. Une enquête effectuée auprès de travailleuses non traditionnelles conclue que moins il y a de femmes qui occupent un type d'emploi en particulier, plus les attitudes sexistes sont fortes. Il arrive souvent qu'à compétences égales, on sous-estime les capacités des femmes sans pour autant l'avouer officiellement. Parce que cette forme de discrimination est non dite, il est beaucoup plus difficile d'y faire face.

Même dans les secteurs d'activité à forte prédominance féminine, on les retrouve surtout en bas de l'échelle, et plus on grimpe, plus elles se font rares. Dans le domaine de la santé par exemple, au Nouveau-Brunswick, les femmes représentent 84% des employés au Nouveau-Brunswick, mais ne composent que 36% des conseils d'administration des hôpitaux.[42] Dans le domaine de l'enseignement, un autre secteur traditionnellement féminin, dans les écoles élémentaires du Nouveau-Brunswick, elles forment 86% du personnel enseignant mais n'occupent que 29% des postes de direction. Dans les écoles secondaires, elles ne forment plus que 40% du personnel enseignant, et 8% des directrices d'écoles.[43] Au niveau universitaire, il n'en reste plus que 22% parmi le personnel enseignant, et à ce jour, à notre connaissance, une seule femme a occupé (par interim) le poste de recteur.[44]. Pour l'ensemble des secteurs d'activité, seulement 7% des femmes du Nouveau-Brunswick occupent des postes de direction, comparativement à 13% des hommes.[45]

De vieux préjugés prétendent que les femmes sont moins capables que les hommes d'assumer des rôles de leadership, parce qu'elles sont supposément moins affirmatives et qu'elles se laissent trop guider par leurs sentiments pour assumer ce type de responsabilités. On prétend aussi que les femmes ne sont pas intéressées à des promotions parce qu'elles manquent d'ambition. Le manque d'ambition professionnelle des femmes est faux: toute proportion gardée, les femmes sont plus intéressées à obtenir des promotions que les hommes.[46] Un récent raport du gouvernement fédéral confirme ces attitudes sexistes qui nuisent à l'avancement des femmes. Le rapport fait état de toutes sortes de ruses pour empêcher les femmes d'obtenir des postes plus élevés, tel que les priver d'informations que seuls les hommes se partagent, les dénigrer au moindre faux pas, ou encore exprimer une hostilité directe envers elles.

3.4 Equité en matière d'emploi

Pour que les femmes atteignent l'égalité économique, il faut qu'elles intègrent les mêmes catégories d'emploi que les hommes. En 1986, le gouvernement provincial a mis sur pied un programme d'équité en matière d'emploi qui tente en principe de répondre à cet objectif. Ce programme veut donc lutter contre la discrimination à l'embauche et à la promotion des femmes et autres groupes reconnus comme étant victimes de discrimination.

Le programme d'équité en matière d'emploi veut non seulement donner des chances égales à toutes et à tous mais aussi assurer la gestion efficace des ressources humaines. L'objectif est d'amener une représentation équitable des groupes cibles dans toutes les catégories d'emploi.

Ce programme ne couvre lui aussi que les employé-e-s de la Partie I de la fonction publique, donc une proportion minime de femmes. C'est le gouvernement provincial qui gère et évalue son propre programme d'équité. On ne prévoit pas de mécanisme pour évaluer son efficacité. La Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick affirmait en 1987 qu'elle considère qu'il y a un conflit d'intérêt puisque le programme d'équité est géré par l'employeur plutôt que par une tierce partie.

C'est ce qui explique du moins en partie le peu de progrès accompli depuis la mise en place du programme. La proportion de femmes n'a augmenté que de 37,2% à 38,2% entre 1984 et 1988, alors que la proportion de Néo-Brunswickoises sur le marché du travail en général est elle rendue à 40%. Les différences salariales entre les hommes et les femmes ne se sont pas réduites plus vite depuis l'implantation du programme qu'avant son implantation.[47] En 1988, 59% des femmes et seulement 30% des hommes gagnaient moins de 25 000 $ par année.[48]

L'écart salarial est considérable entre les hommes et les femmes de la fonction publique du Nouveau-Brunswick en grande partie parce qu'elles occupent les postes en bas de l'échelle. Selon des informations obtenues du Bureau de l'équité salariale, 80% des femmes dans la fonction publique provinciale occupent actuellement des postes traditionnellement féminins, c'est-à-dire qu'elles sont majoritairement employées de soutien. Aucun mécanisme n'est prévu pour ramener à l'ordre les ministères qui ne se conforment pas aux objectifs du programme d'équité.

Pour que le programme soit efficace, il devrait être géré par un organisme indépendant du gouvernement, composé de représentant-e-s des groupes cibles et du syndicat des employés. Les plans d'action de chaque ministère devraient être rendus publics, de même que l'évaluation annuelle de la réalisation de ces objectifs. Des mesures disciplinaires devraient être prévues dans le cas des ministères qui refusent de faire les efforts nécessaires pour promouvoir l'embauche et la promotion des femmes.

Recommandation:

Que le gouvernement provincial rende obligatoire le programme d'équité en matière d'emploi aux employé-e-s de la Partie II, III et IV de la fonction publique, et qu'il mette sur pied des programmes qui incitent le secteur privé à en faire autant; que l'application du programme relève d'un organisme indépendant du gouvernement, composé de représentant-e-s des femmes et des autres groupes cibles, et des syndicats ou organismes de défense des droits de ces personnes; que les plans d'action de chaque ministère soient rendus publics, de même que les rapports d'évaluation du programme. Que l'organisme gestionnaire du programme relève d'un organisme disposant des moyens de ramener à l'ordre tout ministère qui ne se conforme pas aux objectifs du programme.

3.5 Harcèlement sexiste et sexuel

Les femmes qui réussissent à franchir la barrière du sexisme dans l'embauche risquent, une fois l'emploi désiré obtenu, d'être confrontées à de l'hostilité de la part des collègues de travail, et des supérieurs.

Le harcèlement sexiste est une forme d'intimidation par laquelle on tente de ramener les femmes à des modèles de comportement stéréotypés. Il s'établit ainsi différentes normes de comportement selon qu'on soit homme ou femme.[49]

Ce type de harcèlement peut prendre diverses formes, mais le but reste le même, celui d'infériorisier la femme visée. Il peut être verbal ou non verbal, allant du regard intimidant aux remarques négatives à l'égard des femmes en général, en passant par les blagues

sexistes, la surprotection ou les fausses flatteries, toujours pour tenter de contrôler la femme en question, de l'amener à intégrer la dévalorisation d'elle-même, à créer un climat d'anxiété, de gêne, de perte d'estime de soi.

Dans une étude sur les travailleuses non traditionnelles, trois femmes sur dix ont été confrontées au harcèlement sexiste. Une sur dix avait été mal accueillie par ses collègues de travail ou par ses supérieurs et une sur dix a vu son opinion discréditée parce qu'elle était une femme.[50]

Si le harcèlement sexiste a des effets négatifs en termes personnels aussi bien qu'en termes de productivité pour l'entreprise, le harcèlement de nature sexuelle est encore plus dévastateur, parce qu'il porte atteinte à la dignité et à la sécurité de la femme. Il comporte divers degrés de gravité, allant de l'intimidation légère sous forme de regards qui déshabillent des yeux par exemple, à la menace ouverte de violence sexuelle.

Ce qui peut être perçu comme approprié dans un autre contexte peut devenir inapproprié dans la mesure où l'intention du harceleur est d'exercer un pouvoir sur la femme en question. La femme est traitée comme objet sexuel.

Lorsque le harceleur occupe une position d'autorité par rapport à la victime, il peut abuser de son pouvoir en offrant par exemple une promotion à celle qui se laisse faire, ou en menaçant de mettre à la porte celle qui oserait se plaindre. En tant que discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement est interdit par la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Mais parce que ces comportements revêtent un caractère d'intimité, et qu'ils sont souvent banalisés, le plus souvent, les femmes se sentent mal à l'aise de porter plainte. Elles craignent d'être ridiculisées, ou encore de subir des représailles et toutes sortes de conséquences négatives par rapport à leur réputation et à la réaction des autres avec qui elles travaillent, en particulier de celui qui les a harcelées. Elles préfèrent souvent quitter leur emploi plutôt que de se battre pour se faire respecter.

Il est difficile d'estimer combien de femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail. Beaucoup n'osent même pas avouer avoir subi un tel traitement. Dans l'étude sur les femmes dans des occupations non traditionnelles une femme sur dix avoue avoir eu un un grave problème de harcèlement sexuel.[51] Des enquêtes sur l'ensemble des femmes sur le marché du travail disent que 49 à 88% des femmes ont subi un tel abus de pouvoir.[52] Il est clair que les conséquences du harcèlement sexuel minent le bien-être des femmes et leur rendement au travail. Une étude sur la victimisation des femmes conclue que le

harcèlement sexuel paralyse les femmes sur le marché du travail et constitue un obstacle à l'égalité pour toutes les femmes.[33]

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick devrait disposer de plus de pouvoir. Elle devrait par exemple pouvoir initier des enquêtes lorsqu'il y a lieu, et imposer des mesures disciplinaires qui aient force de loi lorsque les cas de discrimination, y compris le harcèlement, s'avèrent fondés.

Recommandations:

Que tous les collèges communautaires et universités de la province embauchent des agentes de défense des droits des femmes et que celles-ci rapportent à une autorité supérieure tout harcèlement sexuel de la part des employés aussi bien que des étudiants.

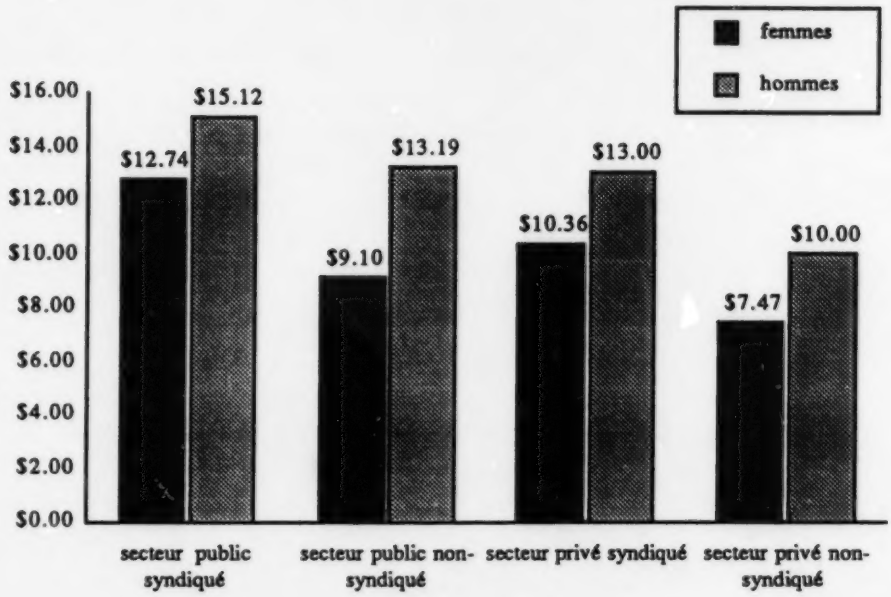
Que la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick dispose de suffisamment de pouvoir et de ressources pour initier des enquêtes et s'assurer que justice soit faite.

3.6 Syndicalisation

Deux fois plus d'hommes sont syndiqués au Nouveau-Brunswick que de femmes. Bien que le sexisme se retrouve également au niveau des syndicats, il reste que la syndicalisation permet aux femmes de négocier de meilleures conditions de travail, de meilleurs avantages sociaux, et offre de façon générale une meilleure protection aux employés.

Seulement 24% des femmes salariées sont syndiquées.[34] La majorité sont dans la fonction publique.[35] La seule protection à laquelle les femmes non syndiquées ont accès est celle régie par la Loi sur les normes d'emploi. Même si l'écart salarial demeure entre les hommes et les femmes syndiqué-e-s, ces dernières sont en général mieux payées que celles qui ne sont pas syndiquées, et l'écart est plus petit entre leur salaire et celui des hommes:

Salaire horaire selon la syndicalisation, N.-B., 1986



Source: Syndicat national de la fonction publique provinciale, 1989.

Ces chiffres nous révèlent que c'est dans le secteur public non syndiqué que l'écart salarial est le plus grand entre les hommes et les femmes. Plusieurs femmes travaillent à temps partiel ou de façon contractuelle dans la fonction publique. Cette "solution" aux restrictions budgétaires semble largement portée sur le dos des femmes.

Recommandation:

Que les syndicats et les associations professionnelles s'assurent d'une représentation équitable de femmes au sein de leurs conseils d'administration et qu'ils accordent au dossier des responsabilités familiales et du sexisme une importance particulière.

3.7 Organisation masculine du marché du travail

Les hommes qui occupent les postes décisionnels sur le marché du travail sont habitués à travailler entre hommes. Lorsqu'une femme intègre leurs rangs, ils l'excluent parfois soit

physiquement ou psychologiquement de leur réseau. Ce type de fonctionnement, le "old boys' network", a été identifié comme une autre barrière invisible empêchant les femmes d'atteindre l'égalité en emploi, entre autres par les femmes dans la fonction publique fédérale,[56] et par les femmes gestionnaires dans le secteur privé.[57]

Le Groupe de travail sur les obstacles rencontrés par les femmes dans la fonction publique fédérale explique que les hommes s'échangent des informations dans des contextes informels auxquels les femmes ne participent pas. Elles sont subtilement exclues du processus décisionnel qui se passe souvent en coulisse, les réunions ne servant qu'à officialiser les décisions prises par le "old boys' network".

Les attitudes sexistes des hommes vont ainsi par exemple les amener à donner aux femmes les tâches les moins intéressantes et qui présentent peu de défis. Ces tâches enlèvent aux femmes la chance de développer des habiletés, de faire leurs preuves, de se rendre visibles, et éventuellement d'avoir accès à une promotion.[58] Leur motivation au travail s'en trouve diminuée, et la sous-utilisation de leurs compétences joue également au désavantage des employeurs.

Les femmes qui occupent des postes de gestionnaire doivent mettre de côté leur façon de faire et adopter le style de fonctionnement des hommes pour être jugées efficaces. Elles doivent répondre à des normes masculines de comportement.[59]

Les hommes centrent les relations de travail autour du contrôle et de l'autonomie, alors que les femmes sont centrées sur la communication et le rapport aux autres. Elles se sentent plus à l'aise dans le travail d'équipe que dans une structure hiérarchique. Selon une étude du Centre national de recherche et de développement en administration, certaines femmes font l'effort de fonctionner comme des hommes et réussissent sans trop de problèmes. D'autres tentent de fonctionner comme les hommes, réussissent pendant un certain temps et finissent par abandonner ou se rendre "malades". D'autres encore ont beaucoup de difficulté à s'intégrer et se retirent très tôt. Or, en plus de l'anxiété et le sentiment d'échec de ces femmes lorsqu'elles n'arrivent pas à s'intégrer pleinement au système des valeurs et aux objectifs de la corporation, il y a la possibilité de perte éventuelle de ressources pour les organismes et pour la société en général. Ainsi, on maintient le statu quo et on limite les possibilités d'une expérience plus enrichissante pour les femmes aussi bien que pour les hommes.[60]

Les nouveaux modèles de gestion proposent des rapports de travail qui font appel à la

participation et à la coopération plutôt qu'à la compétition et à la hiérarchisation des rapports de travail. Le résultat de cette intégration d'une vision plus féminine de l'organisation du travail serait une humanisation du marché du travail.

Plusieurs études font un lien entre la structure d'une économie construite d'une part sur l'exploitation des ressources tant naturelles qu'humaines, et d'autre part la pollution de l'environnement en même temps que l'exploitation de la force de travail des femmes.[61] La crise économique actuelle reflète ce déséquilibre engendré par la sur-exploitation des ressources tant humaines que naturelles. Il en résulte une diminution de la classe moyenne, et une polarisation grandissante des classes sociales: d'un côté les riches et les "bons" emplois, et de l'autre côté les pauvres et les "mauvais" emplois.[62] Ceci mine la santé de l'économie, et à long terme, de la société toute entière.[63] Comme le disaient des experts réunis récemment lors d'un colloque organisé par le Conseil canadien de développement social, la seule manière de sortir de la récession actuelle est par des mesures politiques favorisant l'équité sociale.

Recommandations:

Que des efforts spéciaux soient faits pour intégrer les femmes d'affaires au sein des conseils économiques, les chambres de commerce, et les commissions industrielles de la province; qu'on fasse la promotion du concept de mentors pour les femmes qui aspirent ou qui accèdent à de nouveaux postes de responsabilité; qu'on encourage les femmes d'affaires à se créer des réseaux pour qu'elles puissent partager entre elles des informations, identifier les problèmes qu'elles ont en commun et chercher ensemble des solutions, tout en se soutenant mutuellement dans leurs démarches et dans les nouvelles initiatives qu'elles entreprennent.

Que l'APECA et l'Institut de recherche en développement économique régional consacrent une proportion équitable de leur budget aux femmes en affaires et à la recherche pour améliorer la situation économique des femmes.

Que le gouvernement fédéral maintienne les transferts de paiements aux provinces au moins au niveau actuel si on ne veut pas, en coupant les programmes sociaux, appauvrir davantage les provinces et les individus les plus défavorisés du pays.

4. NON PARTAGE DES RESPONSABILITES FAMILIALES

Une enquête de Statistique Canada confirme que malgré la participation plus grande des femmes au marché du travail, les hommes ne font encore que 20% du travail domestique, 30% du soin aux enfants, 10% du soin aux personnes âgées, et 40% du travail communautaire non rémunéré (bénévole).[64]

A peine la moitié des hommes participent quotidiennement au travail domestique, qu'ils aient des enfants à charge ou non. Même lorsque leur conjointe occupe un emploi à plein temps, les hommes n'apportent que quelques minutes de plus par jour comme contribution aux responsabilités familiales.[65] Les responsabilités familiales sont pourtant reconnues dans la Loi sur les biens matrimoniaux et dans la Loi sur le divorce comme appartenant également aux deux conjoints.

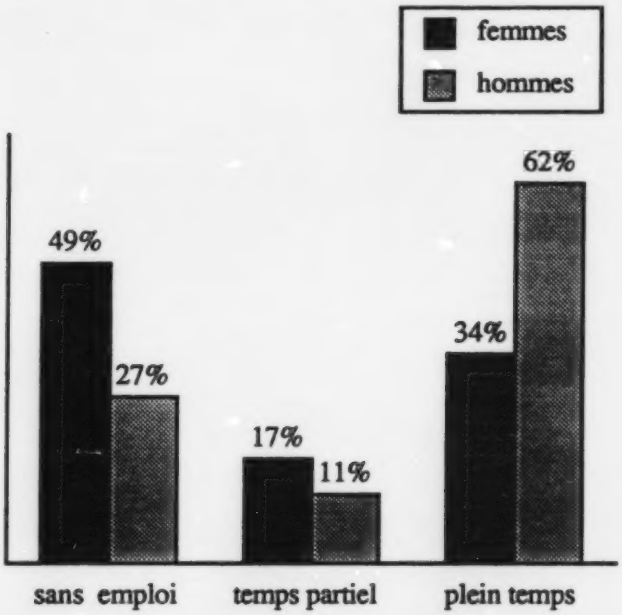
Un sondage Gallup effectué en 1990 auprès de 1051 hommes et femmes précise que la plupart des hommes sont d'accord pour que leur conjointe travaille à l'extérieur pourvu qu'elle continue de s'occuper des enfants et du travail domestique.[66] Le sondage révèle également que la majorité des hommes de ce pays croit encore que les femmes qui travaillent à l'extérieur nuisent ainsi à leur famille. Ils ne croient pourtant pas négliger leur famille en travaillant à l'extérieur du foyer. Au contraire, ils se considèrent, et la société les considère de bons pères de famille parce qu'ils prennent au sérieux leur rôle de pourvoyeur.

On culpabilise les mères qui occupent un emploi mais pas les pères. Cette attitude se retrouve aussi chez les jeunes. Un sondage Gallup réalisé en 1987 auprès de 2100 jeunes de 15 à 24 ans a révélé que 59% des jeunes hommes et 42% des jeunes femmes croient que l'enfant d'âge préscolaire va probablement en souffrir si sa mère travaille à l'extérieur. Pourtant, du même souffle, les jeunes affirment que les femmes devraient avoir les mêmes possibilités d'emploi que les hommes.[67]

Ceci implique que les femmes doivent passer plus de temps avec leurs enfants que les hommes. Indirectement, l'inégalité des attentes par rapport à la présence physique des pères et des mères auprès de leurs enfants condamne les femmes à l'inégalité économique.

4.1 Conséquences du non partage

Situation de travail selon le sexe, N.-B., 1985



Source: Statistique Canada, Recensement 1986.

Devant le non partage des responsabilités familiales, les choix des femmes sont limités. Elles peuvent d'abord choisir d'assumer la double tâche, tentant d'être à la fois dévouées à leur emploi et à leur famille. C'est le choix que font de plus en plus de femmes au Nouveau-Brunswick.

Ainsi, 63% des femmes qui ont des enfants d'âge préscolaire participent au marché du travail.[8] Ce phénomène est relativement nouveau, et il explique en bonne partie l'augmentation de la proportion de femmes sur le marché du travail. Mais la pénurie de services de garde de qualité pour ces enfants et la proportion de leur salaire que représente les frais de garde présente des difficultés qui sont rarement posées aux hommes.

Même lorsque les mères de jeunes enfants réussissent à avoir accès à des services de garde de qualité à prix abordable, qu'arrive-t-il par exemple quand un des enfants est malade ou encore quand elles doivent faire des heures supplémentaires, ou qu'on leur offre une

promotion qui exige une plus grande disponibilité de leur part? Les femmes sont forcées de désinvestir au niveau de l'emploi pour assumer les responsabilités qui normalement incombent autant à leur conjoint qu'à elles. La double tâche mine leur qualité de vie car la fatigue et le stress risquent à la longue d'affaiblir leur santé tant physique que mentale. L'inégalité dans le partage des responsabilités est également source de nombreuses frictions au sein du couple.

Devant cet état de choses, plusieurs femmes se retirent partiellement ou temporairement du marché du travail. Ceci a pour effet de diminuer non seulement leur revenu immédiat, mais de compromettre leur capacité de gains futurs. Près de 50% des femmes mariées se retirent du marché du travail pendant des périodes plus ou moins longues, et plus de 70% de ces femmes donnent des raisons d'ordre familial comme facteur décisif.[69] Plus d'une femme mariée sur deux "choisit" de ne pas travailler à plein temps.[70] Près du tiers des femmes dites actives sont à temps partiel. Selon le recensement de 1986, leur revenu moyen était de 6 216 $ par année au Nouveau-Brunswick, alors que celui des femmes employées à plein temps était de 17 931$ par année.[71]

Enfin, il reste une proportion importante de femmes qui continuent d'assumer à plein temps leur rôle de mère et d'épouse. Plus les femmes ont d'enfants, plus elles risquent d'être classifiées comme inactives sur le plan statistique. Ce sont les femmes au foyer qui risquent le plus de plonger dans la pauvreté lorsqu'elles se retrouvent seules. Comme il est dit dans le rapport du Conseil national du bien-être social, ceci nous amène à voir le rôle de la mère au foyer comme un métier particulièrement dangereux dont il faudrait dissuader toutes les jeunes filles.[72] Ce sont aussi ces femmes qui risquent le plus d'être abusées par leur conjoint, car il a été démontré que la violence conjugale est liée à la rigidité des rôles traditionnels au sein du couple.[73] A la fin du mariage, la loi leur accordera rarement plus de deux ans pour rattraper financièrement toutes les années qu'elles auront investies à la maison pour permettre à leur conjoint de consacrer un maximum d'énergie au travail rémunéré.

La dénatalité est tout à fait compréhensible du point de vue des femmes. Comme le conclue le rapport du Conseil national du bien-être social sur les femmes et la pauvreté, ce qui devrait plutôt nous étonner, compte tenu de ce que la maternité coûte à la plupart des femmes, c'est qu'un si grand nombre d'entre elles continuent de mettre des enfants au monde.[74]

Le mariage est un facteur appauvrissant pour les femmes, puisqu'il les amène à désinvestir sur le plan de leur autonomie financière, alors qu'il favorise une plus grande participation

au marché du travail de la part des hommes. Chez les hommes, le taux d'activité passe de 64% chez les célibataires à 78% chez les hommes mariés, alors que chez les femmes, le taux d'activité passe de 56% pour les célibataires à 53% pour les femmes mariées.[75]

Quant à l'écart de revenu entre les hommes et les femmes selon qu'ils et elles sont célibataires ou marié-e-s, il est encore plus révélateur. En 1988, le revenu des femmes mariées représentait 50% du revenu des hommes mariés, alors que du côté des célibataires, les femmes gagnaient 86% du revenu des hommes.[76] En termes économiques, il ressort clairement de ces chiffres que le mariage joue à la faveur des hommes, mais qu'il désavantage les femmes. Plusieurs sont ainsi réduites à "tolérer l'intolérable de peur de manquer de l'essentiel". [77]

4.2 Rendre visible le travail domestique

Quand on compte le nombre d'heures de travail des femmes, y compris le travail au foyer et à l'extérieur du foyer, il dépasse le nombre total d'heures de travail des hommes.

Sur le plan national, quand on calcule la croissance économique à partir de l'ensemble des produits et services, le travail au foyer n'est pas pris en considération. Selon une étude récente, ce travail que les femmes font gratuitement équivaut à 40% du PNB (produit national brut).[78]

Il est important que le travail domestique soit reconnu sur le plan économique, et inclu dans les calculs du PNB et dans les statistiques économiques. Sans ce travail, toute la production économique s'arrêterait. La production économique comprend après tout "toute la gamme de l'activité humaine servant à créer, avec des moyens réduits, les biens et les services aptes à satisfaire les besoins de l'être humain"[79] Il est important de rendre visible le dévouement des femmes face à leurs responsabilités familiales, et d'inciter les hommes à en faire autant.

Recommandation:

Que le travail domestique soit reconnu sur le plan économique et inclu dans les calculs du PNB de même que dans les statistiques économiques du pays.

4.3 Harmonisation des responsabilités familiales et professionnelles

Les femmes n'atteindront pas l'égalité économique aussi longtemps qu'elles vont continuer de supporter l'essentiel de la responsabilité des enfants et du ménage.[80] Il faut faciliter l'harmonisation entre la vie privée et le marché du travail par des mesures concrètes, applicables aux hommes aussi bien qu'aux femmes. Ces mesures, lorsqu'elles ne s'appliquent qu'aux femmes, risquent d'augmenter l'écart de revenus entre les sexes. L'objectif est de permettre aux femmes d'investir autant que les hommes dans le marché du travail, et non faciliter leur retrait soit partiel ou temporaire du marché du travail.

Un rapport d'enquête publié en 1989 par le Conference Board du Canada révèle que la majorité des employeurs attribuent au moins le quart des problèmes de stress et d'absentéisme aux conflits entre les obligations familiales et professionnelles des employés. Mais selon les employé-e-s, du moins ceux du Nouveau-Brunswick, 78% à 80% des répondant-e-s considèrent que la conciliation entre responsabilités familiales et professionnelles est source de stress pour eux.[81]

Les employeurs qui ont offert un soutien à leur personnel face à leurs responsabilités familiales trouvent cela rentable dans la mesure où ils y voient une amélioration au niveau du recrutement et du maintien de leur personnel, de même qu'au niveau de la réduction du stress et de l'amélioration du moral des employés, et en termes de réduction du taux d'absentéisme.[82]

Plusieurs moyens sont possibles dont voici quelques exemples:

a) Services de garde

Un des services qui favorise véritablement l'autonomie financière des femmes est la mise sur pied d'un réseau de services de garde qui soit à la fois de bonne qualité et accessible tant en termes de coûts qu'en termes purement géographiques. La reproduction humaine étant nécessaire à l'économie, il n'en revient pas qu'aux femmes d'en payer le prix. Cette responsabilité doit être partagée par l'Etat et aussi par l'employeur et les conjoints.

Selon la ministre à la condition féminine du Canada, le gouvernement fédéral entend tenir sa promesse de mettre sur pied un programme de services de garde avant la fin de son mandat.[83] Le gouvernement provincial devrait exhorter le gouvernement fédéral à passer à

l'action, et en attendant, il devrait augmenter sa contribution aux services en place et inciter le secteur privé à fournir sa part lui aussi.

b) Autres services aux parents

Certains employeurs offrent des services de garde sur les lieux de travail, d'autres offrent un soutien aux garderies existantes. Outre les services de garde, certains employeurs offrent un service d'information et d'aiguillage ("paging"), une aide aux employés dont les enfants sont malades, ou encore des séminaires destinés aux parents.

c) Réduction du nombre d' heures de travail

La Loi sur les normes d'emploi stipule que lorsque la semaine de travail dépasse 44 heures, les employé-e-s ont droit à un salaire horaire qui ne peut être inférieur à une fois et demie le salaire minimum. La loi devrait être modifiée pour réduire la semaine de travail de 44 heures à 40 heures par semaine.

d) Horaires flexibles

Les heures de travail flexibles permettent de réaménager les heures de travail pour qu'elles s'harmonisent mieux avec les responsabilités familiales. On permet par exemple des arrangements pour une semaine de travail comprimée, ou encore le travail à domicile. Cette mesure, rappelons-le, devrait être applicable aux hommes aussi bien qu'aux femmes.

e) Travail à temps partiel

Les parents qui veulent passer du temps avec leurs enfants et éviter la double tâche peuvent choisir de travailler à temps partiel. Mais il est important qu'on encourage les pères autant que les mères à avoir recours à cette solution. Pour l'employeur, l'avantage est de permettre de s'ajuster aux hauts et aux bas de la demande. La Loi sur les normes d'emploi devrait assurer aux employé-e-s à temps partiel les mêmes avantages sociaux et le même salaire horaire que les employé-e-s à plein temps.

f) Congés

En ce qui concerne les congés, la plupart des employeurs offrent le congé de décès, de même que des congés pour compenser pour les heures supplémentaires. Certains offrent en plus des congés d'études liées à l'activité professionnelle, et des congés spéciaux pour obligations familiales. Mais dans la plupart des cas, cette flexibilité est appliquée sans qu'elle ne soit adoptée officiellement comme politique.

Pour assurer l'uniformité d'accès à ces congés, ceux-ci devraient être inscrits dans la Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick. Pour ce qui est des congés parentaux et des congés liés aux responsabilités familiales, ceux-ci devraient faire partie de la Loi sur les normes d'emploi, de façon à ne pénaliser ni l'homme ni la femme qui s'absente temporairement du travail pour responsabilités familiales.

La Loi sur les normes d'emploi devrait accorder les mêmes avantages aux parents naturels et aux parents adoptifs, le même congé parental non payé, sans perte d'avantages ni d'ancienneté. La Loi devrait accorder aux femmes, comme la Loi sur l'assurance-chômage, un congé de maternité sans perte d'avantages sociaux ni d'ancienneté.

g) Information et counselling

Certains gros employeurs offrent un programme d'aide au personnel. Il s'agit par exemple de counselling en matière d'alcoolisme et de toxicomanie, ou encore de stress dû à des problèmes conjugaux ou autres. D'autres font appel à des agences extérieures qui sont déjà spécialisées dans ce type de services.

h) Réinstallation

Enfin, pour faciliter la mobilité des employés, plusieurs employeurs défraient les coûts de réinstallation des employés, et offrent parfois même un service de placement destiné aux conjoints des employés.

i) Reconnaissance des acquis

On n'apprend pas que sur un banc d'école ou dans un emploi rémunéré. Pour les femmes qui veulent réintégrer le marché du travail, une politique de reconnaissance des acquis de

ces femmes devrait permettre de transférer les habiletés qu'elles ont développées en assumant des responsabilités à la maison ou en faisant du bénévolat, compétences requises sur le marché du travail ou en milieu de formation. Déjà l'Université de Moncton a adopté une politique de reconnaissance des acquis, et les collèges communautaires sont en train d'élaborer la leur.

Les recherches ont démontré que la satisfaction au travail rémunéré est liée à son harmonisation avec la vie privée et vice versa.[44] Plus les hommes et les femmes contribueront leur juste part à ces deux mondes de responsabilités, et plus à la fois le marché du travail et la vie familiale seront source d'épanouissement.

Recommandations:

Que le gouvernement provincial assure l'accès aux parents qui sont sur le marché du travail à des services de garde de qualité à prix abordables, et qu'il augmente sa contribution financière aux services existants.

Que le gouvernement provincial entreprenne une campagne de sensibilisation auprès des employeurs et qu'il les encourage à harmoniser les responsabilités professionnelles et familiales de leurs employés, en mettant sur pied des garderies sur les lieux de travail par exemple ou en contribuant directement ou indirectement aux services existants, ou encore en offrant une flexibilité d'horaires de travail, en offrant de réduire le nombre d'heures de travail, des ateliers ou des services d'information ou de counselling à ceux et celles ayant des problèmes conjugaux ou autres; que ces mesures soient applicables aux hommes aussi bien qu'aux femmes.

Que la Loi sur les normes d'emploi accorde un maximum de dix jours de congé payé par année pour obligations familiales; et qu'elle stipule que les employé-e-s soient payé-e-s une fois et demie le salaire minimum après 40 heures de travail par semaine plutôt qu'après 44 heures.

Que le ministère du Travail développe une politique de reconnaissance des acquis pour les employé-e-s du Nouveau-Brunswick afin de faciliter le transfert des compétences acquises de façon informelle en leur équivalent formel.

5. FEMMES DOUBLEMENT DESAVANTAGEES

Nous avons vu les barrières qui se dressent à l'ensemble des femmes du Nouveau-Brunswick et qui les désavantagent sur le plan économique par rapport aux hommes. A ces barrières s'ajoutent celles qui touchent certains groupes de femmes en particulier. La pauvreté se trouve plus concentrée dans certains groupes minoritaires, qui souffrent d'une double discrimination, d'abord en tant que femmes, puis en tant que groupe minoritaire.

Ces femmes ont tendance à intégrer les préjugés que la société a envers elles. Leur première barrière est donc le manque d'estime de soi. Quand en plus elles sont traitées par les employeurs ou par les enseignant-e-s comme des personnes de moindre valeur, leurs chances de sortir de la pauvreté diminuent. Ces personnes sont vulnérables à toutes sortes d'abus et le manque d'argent peut les empêcher d'avoir accès à la justice.

Recommandations:

Que la Loi sur les normes d'emploi soit modifiée de façon à augmenter le salaire minimum pour qu'il se situe au-dessus du seuil de pauvreté tel que défini par Statistique Canada.

Que la Loi sur les normes d'emploi stipule le droit des employés à temps partiel ou à contrat aux mêmes avantages sociaux et taux horaires que les employés à plein temps.

Que les fonds du programme d'aide juridique civile soient augmentés afin de permettre aux personnes à faible revenu d'avoir accès à la justice.

5.1 Mères seules

Les femmes sont 50% à ne pas faire partie du marché du travail, comparativement à 28% pour les hommes. Leur revenu d'emploi ne représente que 59% du revenu des hommes sur le marché du travail.[83] Lorsqu'elles se retrouvent sans conjoint et avec des enfants à charge, les trois quarts des femmes plongent dans la pauvreté, avec 55% seulement de ce que Statistique Canada considère comme étant le montant minimum pour répondre aux

besoins de base en termes de nourriture, de vêtements et de logement. Il n'y a pas une seule autre province au pays où les mères seules soient plus démunies.[86]

La paternité, comme la maternité, est une responsabilité qui ne se termine pas avec la séparation ou le divorce. Avec l'augmentation du nombre de mères seules, il devient de plus en plus important que les pensions alimentaires soient enregistrées automatiquement à la cour familiale et que des mesures de renforcement soient prises en cas de défaut de paiement. Les pères qui n'assument pas la garde devraient payer leur juste part non seulement quant aux coûts liés à l'entretien des enfants, mais aussi pour les responsabilités que la mère assume à leur place. La perte du potentiel de revenu associée à de telles responsabilités devrait être prise en considération lors de l'évaluation du montant à payer, comme le recommande le Conseil national du bien-être social.[87]

Quant aux mères seules qui vivent d'assistance sociale, les frais de garde devraient être entièrement couverts par le gouvernement pour que ces femmes aient la chance de prendre les moyens nécessaires pour prendre leur autonomie financière en main. Les montants de base devraient être augmentés de façon à les ramener au moins au niveau du seuil de la pauvreté. Les maintenir en vie avec seulement 45% de ce dont elles ont besoin pour survivre[88] équivaut à les plonger dans une misère insoutenable, dégradante et néfaste à leur développement personnel de même qu'à celui de leurs enfants. On devrait s'assurer que les programmes de formation qui leurs sont offerts répondent à leurs besoins et mènent à des emplois réels et qui sont bien rémunérés.

Le gouvernement provincial devrait procéder à une réforme de l'assistance sociale de façon à éliminer toutes les mesures qui découragent les assistés sociaux à accroître leur revenu. On devrait par exemple leur permettre de gagner non pas un montant fixe avant de soustraire le revenu de leur allocation, mais réduire cette allocation d'un certain pourcentage proportionnel à leurs gains.

Recommandations:

Que le ministère de la Justice rende obligatoire l'enregistrement de toutes les ententes de pension alimentaire et que les montants accordés soient fixés en prenant en considération la perte de revenu associée à la responsabilité du soin des enfants.

Que le ministère de l'Aide au revenu procède à une réforme du régime d'assistance sociale de façon à éliminer toute mesure qui décourage les assistés sociaux à accroître leur revenu; que les taux de base de l'aide sociale soient augmentés pour qu'ils atteignent le seuil de pauvreté tel que défini par Statistique Canada.

5.2 Femmes âgées

Les femmes vivent en moyenne sept ans de plus que les hommes. Lorsqu'elles se retrouvent seules, la plupart n'ont pas été préparées à être financièrement autonomes. Elles n'ont pas travaillé à l'extérieur et ne bénéficient donc pas de fonds de retraite comme c'est le cas de beaucoup d'hommes. Celles de 65 ans et plus se retrouvent le plus souvent avec la pension de sécurité de vieillesse comme seule source de revenu. En moyenne, leur revenu se situe autour de 9 524$ par année au Nouveau-Brunswick. Les femmes de 55 à 64 ans sont encore plus défavorisées. Lors du dernier recensement, elles reçevaient en moyenne 7 398$ par année.[39]

Beaucoup de femmes n'ont pas les moyens financiers pour continuer à vivre dans leur maison. Ceci a pour conséquence de les déraciner, et de précipiter la détérioration de leur état de santé. Celles qui vivent avec leurs enfants ou en foyer d'accueil sont vulnérables à l'abus financier, psychologique et parfois même physique.

Recommandation:

Que les allocations de retraite pour les personnes âgées soient augmentées de façon à ce qu'elles gardent leur autonomie financière et leur dignité.

5.3 Femmes handicapées

Selon une définition généralement acceptée, la personne handicapée, c'est celle qui est limitée dans ses capacités soit sur le plan physique ou mental. Ces personnes peuvent être nées avec leur handicap, ou l'avoir développé suite à un accident ou une maladie ou suite à des circonstances de vie difficiles.

Les personnes handicapées représentent 16% de la population du Nouveau-Brunswick, c'est-à-dire près de 30 000 femmes.[90] Sur le plan national, seulement 22% de ces femmes occupent un emploi.[91] Pourtant, 65% des femmes handicapées veulent travailler. Un rapport du Réseau d'action des femmes handicapées du Canada explique que la plupart des employeurs sont réticents à changer d'attitude et à adapter le milieu de travail à leurs besoins. Selon cette étude, la moitié des femmes handicapées sont victimes de discrimination.[92]

Avec la désinstitutionnalisation des handicapés, ces personnes sont renvoyées dans les communautés où ce sont pratiquement toujours les femmes qui s'occupent de répondre à leurs besoins spéciaux, et ce, avec un minimum d'aide gouvernementale sinon pas du tout.

Les femmes handicapées sont plus souvent sans conjoint que les hommes handicapés: près des trois quarts des hommes handicapés vivent avec un conjoint alors qu'une femme handicapée sur deux n'a pas de conjoint.[93] Elles disposent de peu de ressources pour favoriser le développement de leur autonomie et mettre à profit leurs capacités de s'intégrer véritablement dans la communauté. La majorité vit sous le seuil de la pauvreté.[94]

Recommandation:

Que le ministère de la Santé et des Services communautaires offre une aide accrue aux personnes qui prennent soin de parents âgés ou d'enfants handicapés, y compris un service de relâche pour les personnes soignantes qui autrement n'ont pas le répit nécessaire au maintien de leur propre bien-être.

5.4 Femmes francophones

L'étude d'Action Education Femmes du Nouveau-Brunswick démontre d'importantes inégalités entre les femmes francophones et anglophones au Nouveau-Brunswick. Les francophones représentent 32% de la population, et ils habitent surtout dans le nord de la province.[95] Les anglophones habitent majoritairement dans des régions plus urbaines et plus favorisées sur le plan économique alors que les francophones se retrouvent majoritairement en région rurale où les possibilités d'emploi sont moindres. Les femmes francophones sont en général moins scolarisées que les femmes anglophones. Mais même

avec le même niveau de scolarité, leur revenu est moindre que celui de leurs consoeurs anglophones.[96]

Etant minoritaires, les femmes francophones sont plus nombreuses à être bilingues que les anglophones, ce qui augmente leur capacité de gains. En 1985, les francophones unilingues gagnaient en moyenne 6 514 $ par année alors que les anglophones unilingues gagnaient en moyenne 10 715 $ par année. Les francophones bilingues gagnaient pour leur part 10 692 $ par année comparativement aux anglophones bilingues qui gagnaient 11 618 $ par année.[97] Ces chiffres indiquent que le fait d'être bilingue ne permet pas pour autant aux francophones de rejoindre leurs consoeurs anglophones, ce qui faisait dire à l'auteure de l'étude en question que le bilinguisme est plus payant pour les anglophones que pour les francophones au Nouveau-Brunswick.

Par ailleurs, il est intéressant de noter que le revenu des hommes anglophones était pratiquement le double de celui des hommes francophones. L'écart de revenu est plus grand entre les hommes et les femmes anglophones que celui entre les hommes et les femmes francophones: les femmes francophones gagnent près de 60% du revenu des hommes francophones alors que les femmes anglophones gagnent à peine 50% du revenu des hommes anglophones.[98]

5.5 Femmes autochtones

Selon le recensement de 1986, il y a environ 4 670 femmes des Premières nations au Nouveau-Brunswick, ce qui veut dire qu'elles représentent à peine 1% de l'ensemble des femmes de la province. Leur taux de participation au marché du travail est de 41%, comparativement à 50% pour l'ensemble de la population féminine néo-brunswickoise. Leur revenu moyen d'emploi est de 7 959 $ alors que celui de l'ensemble de la population féminine est de 10 293 $ par année. Seulement 8,8% d'entre elles gagnent plus de 10 000 $ par année. Pourtant, elles ne sont que légèrement moins scolarisées que l'ensemble des femmes du Nouveau-Brunswick.[99]

Les femmes des Premières nations gagnent encore moins que celles qui ont obtenu le statut d'Indienne par alliance: 6 727$ et 8 863$ respectivement. Celles qui avaient perdu leur statut d'autochtones après avoir marié un non Indien et qui tentent, suite à l'adoption de la Loi C-31, de réintégrer les réserves ne sont pas toujours bien accueillies car le manque de logements et des autres ressources dans ces communautés suscite de l'animosité de la part

de ceux qui habitent déjà sur les réserves.

Pourquoi le revenu de ces femmes est-il si bas? Un sondage effectué par Statistique Canada il y a quelques années révélait que la majorité des Canadiens ne considérait pas que les autochtones méritaient un meilleur sort économique. On semblait mal comprendre les "privilèges" qui leurs étaient accordés. Le sondage révélait également que les gens des provinces de l'Atlantique avaient encore moins de sympathie pour les autochtones que ceux des autres régions du pays.[100] De tels préjugés à leur égard peuvent expliquer du moins en partie leur difficulté d'accéder à des emplois bien rénumérés.

Compte tenu de ces attitudes, il va sans dire que les femmes des Premières nations du Nouveau-Brunswick ont peu de chances de se décrocher des emplois qui sont à la mesure de leurs compétences. Etant sous-évaluées quant à leur potentiel de contribuer à l'économie de la province en même temps que leur mieux-être collectif, elles vivent, comme le disait récemment une de leurs porte-paroles, une dégradation de leur propre image collective.

Recommandation:

Que le gouvernement fédéral concrétise son engagement envers les femmes qui ont retrouvé leur statut d'autochtone en accordant davantage d'argent aux communautés pour qu'elles puissent être intégrées dans les réserves.

5.6 Femmes immigrantes

Enfin, il y a 14 685 immigrantes au Nouveau-Brunswick, c'est-à-dire 4% de femmes qui ne sont pas citoyennes canadiennes de naissance.[101] Elles sont 55% à faire partie de la population dite inactive, soit 6 025 femmes, un taux plus élevé que pour l'ensemble des femmes de la province. Les immigrantes gagnent 7 882$ par année, c'est-à-dire un peu plus que les gains de l'ensemble des femmes du Nouveau-Brunswick qui sont de 7 843 $ par année.
L'écart salarial entre les hommes et les femmes immigrantes est très grand. Les gains des hommes immigrants sont supérieurs à la moyenne des hommes du Nouveau-Brunswick et les femmes immigrantes ne gagnent que 41% du revenu des hommes immigrants.[102]

Nombre d'immigrants sont des professionnels qui jouissent d'un statut socio-économique supérieur à la moyenne provinciale. Il existe des écarts socio-économiques considérables entre les unes et les autres. C'est parmi les immigrantes qu'on retrouve les femmes les plus démunies, notamment celles qui arrivent du Tiers-Monde et qui ne connaissent ni l'une ni l'autre des langues officielles.

Les problèmes linguistiques des femmes sont beaucoup plus sérieux que ceux des hommes, ce qui rend difficile leur intégration au marché du travail et à la vie communautaire, et les rend vulnérables à toutes sortes d'abus, tant de la part des prestataires de services que de la part d'éventuels employeurs. Les femmes n'ayant pas de projet d'emploi immédiat et celles qui occupent des postes subalternes ne sont pas admissibles aux cours de langue offerts par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Plusieurs considèrent ce traitement comme de la discrimination fondée sur le sexe.

Recommandation:

Que le gouvernement fédéral s'assure que toutes les immigrantes désireuses d'apprendre une des langues officielles du pays aient accès à cette formation de base.

5.7 Autres minorités visibles

Il existe très peu de données sur les minorités raciales autres que celle des Premières nations. Nous savons toutefois que seulement 3,2% de la population du Nouveau-Brunswick se disait d'origine ethnique autre que Française ou Anglaise lors du dernier recensement.[103]

Par rapport à l'ensemble des femmes, celles appartenant à des minorités visibles sont sur-représentées dans les emplois les moins payants et elles sont sous-représentées dans les emplois qui se situent en haut de l'échelle.[104] Nous pouvons soupçonner que plusieurs travaillent pour des revenus plus bas que le salaire minimum, comme les domestiques par exemple, ou comme le dit si bien l'expression, celles qui sont exploitées parce qu'elles travaillent "au noir".

Le taux de chômage de ces femmes est légèrement plus élevé que pour l'ensemble de la population féminine.[105] Il faut se rappeler que ces taux ne comprennent pas celles qui ont perdu l'espoir de se tailler une place sur le marché du travail.

Conclusion

Les barrières à l'autonomie financière des femmes sont traversées par un élément commun, la division sexuelle des rôles. Ces barrières traversent tous les niveaux de l'organisation sociale, elles sont interreliées et se renforcent mutuellement. La division des rôles commence dès l'enfance, à la maison, pour se poursuivre à l'école, au collège, à l'université, sur le marché du travail et partout dans la société. L'éducation, l'équité salariale et l'équité en matière d'emploi font partie des mesures de redressement nécessaires à l'élimination de l'inégalité économique entre les hommes et les femmes du Nouveau-Brunswick.

Mais le noyau du problème reste la difficulté d'équilibrer les responsabilités familiales et professionnelles entre les hommes et les femmes Le gouvernement doit inciter les employeurs a faciliter l'harmonisation des responsabilités privées et professionnelles de leurs employé-e-s par des mesures concrètes, applicables aux hommes aussi bien qu'aux femmes. Ces mesures permettront aux femmes de contribuer plus pleinement au développement économique de cette province.

C'est seulement quand les femmes grimperont dans l'échelle sociale et économique, de façon à participer au pouvoir décisionnel dans toutes les institutions sociales, qu'il s'agisse de la famille, de la culture, de l'éducation, des affaires, ou de la politique, qu'elles vivront un partenariat égalitaire avec les hommes.

Au-delà des nombres, au-delà des structures sociales à intégrer et des échelons à gravir, il y a la transformation de ces structures. Une fois que les femmes auront acquis le pouvoir d'influencer les structures dans lesquelles elles oeuvrent, elles seront capables d'amener leur vision du monde et leurs valeurs de façon à transformer les structures.

Sur le plan économique, ce que cela signifie, c'est la nécessité d'un équilibre entre l'exploitation des ressources et leur renouvellement, entre la liberté des entreprises et la responsabilité de celles-ci, entre les politiques économiques et les politiques sociales, etc.

Comme nous l'avons dit plus tôt, le social, loin d'être une charge à l'économie, fait partie intégrante de la santé même de l'économie. Toute économie saine doit viser la diminution du fossé qui sépare les mieux nantis des défavorisés. Le rôle de l'Etat est justement de contrebalancer la culture des inégalités par la culture de l'égalité.

Non seulement le temps n'est pas au retrait du gouvernement devant les géants de l'économie, mais plus que jamais, il est à une présence active des pouvoirs politiques pour arbitrer, réglementer l'économie, afin que la société soit faite par et pour tout le monde. La non intervention de l'Etat dans l'économie du marché équivaut à l'acceptation d'une polarisation de plus en plus grande des riches et des pauvres et, à plus ou moins long terme, à la désintégration sociale et économique. La non intervention de l'Etat dans l'inégalité économique des femmes équivaut à l'acceptation d'une féminisation de plus en plus grande de la pauvreté. Sa lutte contre la polarisation des classes sociales et contre la récession économique actuelle est également une lutte pour l'égalité économique des femmes. Il est urgent que l'Etat s'engage fermement à faire tomber les barrières à l'égalité économique des hommes et des femmes.

RECOMMANDATIONS

Au gouvernement provincial:

1. Que la loi sur l'équité salariale soit modifiée pour protéger toutes les salariées du Nouveau-Brunswick contre la discrimination salariale.

2. Que le gouvernement provincial assure l'accès aux parents qui sont sur le marché du travail à des services de garde de qualité à prix abordables, et qu'il augmente sa contribution financière aux services existants.

3. Que le gouvernement provincial rende obligatoire le programme d'équité en matière d'emploi aux employé-e-s de la Partie II, III et IV de la fonction publique, et qu'il mette sur pied des programmes qui incitent le secteur privé à en faire autant; que l'application du programme relève d'un organisme indépendant du gouvernement, composé de représentant-e-s des femmes et des autres groupes cibles, et des syndicats ou organismes de défense des droits de ces personnes; que les plans d'action de chaque ministère soient rendus publics, de même que les rapports d'évaluation du programme. Que l'organisme gestionnaire du programme relève d'un organisme disposant des moyens de ramener à l'ordre tout ministère qui ne se conforme pas aux objectifs du programme.

4. Qu'en conformité avec le principe de la Loi sur les normes d'emploi, les enseignant-e-s de maternelle soient payées selon la même échelle salariale que les autres enseignant-e-s du système scolaire.

Au ministère du Travail:

1. Que le ministère du Travail entreprenne une campagne de sensibilisation auprès des employeurs, et qu'il les encourage à harmoniser les responsabilités professionnelles et familiales de leurs employés, en mettant sur pied des garderies sur les lieux de travail par exemple ou en contribuant directement ou indirectement aux services existants, ou encore en offrant une flexibilité d'horaires de travail, en offrant de réduire le nombre d'heures de travail, des ateliers ou des services d'information ou de counselling à ceux et celles ayant des problèmes conjugaux ou autres; que ces mesures soient

applicables aux hommes aussi bien qu'aux femmes.

2. Que la Loi sur les normes d'emploi soit modifiée de façon à augmenter le salaire minimum pour qu'il se situe au-dessus du seuil de pauvreté tel que défini par Statistique Canada.

3. Que la Loi sur les normes d'emploi stipule le droit des employés à temps partiel ou à contrat aux mêmes avantages sociaux et taux horaires que les employés à plein temps.

4. Que la Loi sur les normes d'emploi accorde un maximum de dix jours de congé payé par année pour obligations familiales; et qu'elle stipule que les employé-e-s soient payé-e-s une fois et demie le salaire minimum après 40 heures de travail par semaine plutôt qu'après 44 heures.

5. Que le ministère du Travail développe une politique de reconnaissance des acquis pour les employé-e-s du Nouveau-Brunswick afin de faciliter le transfert des compétences acquises de façon informelle en leur équivalent formel.

6. Que la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick dispose de suffisamment de pouvoir et de ressources pour initier des enquêtes et s'assurer que justice soit faite.

Au ministère de l'Education:

1. Que le ministère de l'Education développe un programme rigoureux de lutte contre le sexisme en milieu scolaire; que des ateliers de sensibilisation soient donnés à tout le personnel enseignant de la province et que les programmes de formation pour futurs enseignant-e-s et orienteur-e-s comprennent un cours obligatoire traitant du sexisme; que le ministère de l'Education dispense à tous les jeunes de la province une éducation contre les stéréotypes; que les adolescent-e-s soient sensibilisé-e-s à l'importance pour les femmes autant que pour les hommes, d'être autonomes financièrement, et à la responsabilité égale des deux parents face au travail domestique et au soin des enfants.

Au ministère de l'Aide au revenu:

1. Que le ministère de l'Aide au revenu procède à une réforme du régime d'assistance sociale de façon à éliminer toute mesure qui décourage les assistés sociaux à accroître leur revenu; que les taux de base de l'aide sociale soient augmentés pour qu'ils atteignent le seuil de pauvreté tel que défini par Statistique Canada.

2. Que le ministère de l'Aide au revenu défraie en entier les services de garde pour les enfants des mères assistées sociales qui s'inscrivent dans un programme de formation; que les familles à faible revenu qui ne reçoivent pas d'assistance sociale soient également éligibles aux programmes de formation du ministère de l'Aide au revenu et à l'aide financière nécessaire pour entreprendre cette formation.

Au ministère de la Justice:

1. Que le ministère de la Justice rende obligatoire l'enregistrement de toutes les ententes de pension alimentaire et que les montants accordés soient fixés en prenant en considérant la perte de revenu associée à la responsabilité du soin des enfants.

2. Que les fonds du programme d'aide juridique civile soient augmentés afin de permettre aux personnes à faible revenu d'avoir accès à la justice.

Au ministère de la Santé et des Services communautaires:

1. Que le ministère de la Santé et des Services communautaires développe une politique de lutte contre les stéréotypes dans les garderies agréées de la province; que cette question fasse partie du programme de formation pour les intervenant-e-s auprès des enfants.

2. Que le ministère de la Santé et des Services communautaires offre une aide accrue aux personnes qui prennent soin de parents âgés ou d'enfants handicapés, y compris un service de relâche pour les personnes soignantes que autrement n'ont pas le répit nécessaire au maintien de leur propre bien-être.

A la Fédération des travailleurs et travailleuses du N.-B.:

1. Que les syndicats et les associations professionnelles s'assurent d'une représentation équitable de femmes au sein de leurs conseils d'administration et qu'ils accordent au dossier des responsabilités familiales et du sexisme une importance particulière.

Au gouvernement fédéral:

1. Que la stratégie du gouvernement fédéral quant à sa mise en valeur de la main d'oeuvre soit accompagnée d'une politique de plein emploi; que les fonds affectés à la formation soient distribués de façon à être directement proportionnels au niveau de pauvreté des provinces pour favoriser le développement des provinces et des groupes les plus défavorisés; que la gestion locale des programmes de formation relève d'une commission formée non seulement d'employeurs, mais également de représentant-e-s des groupes cibles, de personnes chargées de la formation et d'organismes de défense des droits de la clientèle cible, de même que d'agent-e-s de développement communautaire et de représentant-e-s du gouvernement engagés à promouvoir l'équité sociale.

2. Que le gouvernement fédéral maintienne les transferts de paiements aux provinces au moins au niveau actuel si on ne veut pas, en coupant les programmes sociaux, appauvrir davantage les provinces et les individus les plus défavorisés du pays.

3. Que le travail domestique soit inclu dans les calculs du PNB de même que dans les statistiques économiques du pays.

4. Que les allocations de retraite pour les personnes âgées soient augmentées de façon à ce qu'elles gardent leur autonomie financière et leur dignité.

5. Que le gouvernement fédéral concrétise son engagement envers les femmes qui ont retrouvé leur statut d'autochtone en accordant davantage d'argent aux communautés pour qu'elles puissent être intégrées dans les réserves.

6. Que le gouvernement fédéral s'assure que toutes les immigrantes désireuses d'apprendre une des langues officielles du pays aient accès à cette formation de base.

Générales:

1. Que les universités et collèges communautaires s'assurent que les éducateurs-trices de garderie reçoivent une formation qui les sensibilise aux problèmes des stéréotypes et à la façon de les contrer.

2. Que tous les collèges communautaires et universités de la province embauchent des agentes de défense des droits des femmes et que celles-ci rapportent à une autorité supérieure tout harcèlement sexuel de la part des employés aussi bien que des étudiants.

3. Que des efforts spéciaux soient faits pour intégrer les femmes d'affaires au sein des conseils économiques, des chambres de commerce, et des commissions industrielles de la province; qu'on fasse la promotion du concept de mentors pour les femmes qui aspirent ou qui accèdent à de nouveaux postes de responsabilité; qu'on encourage les femmes d'affaires à se créer des réseaux pour qu'elles puissent partager entre elles des informations, identifier les problèmes qu'elles ont en commun et chercher ensemble des solutions, tout en se soutenant mutuellement dans leurs démarches et dans les nouvelles initiatives qu'elles entreprennent.

4. Que l'APECA et l'Institut de recherche en développement économique régional consacrent une proportion équitable de leur budget aux femmes en affaires et à la recherche pour améliorer la situation économique des femmes.

Notes

1. Lafleur, Ginette, Les femmes à l'heure de comptes, Action Éducation Femmes N.-B., 1990, p. 172.

2. Fédération nationale des femmes canadiennes-françaises, Une affaire d'argent..., Ottawa, 1990, p. 41.

3. Statistique Canada, Portrait statistique des femmes au Canada, Ottawa, 1990, p. 79.

4. Conseil national du bien-être social, La femme et la pauvreté, dix ans plus tard, Ottawa, 1990, p. 6.

5. Supra, note 1, p. 95.

6. Supra, note 4, p. 64.

7. Clavette, Huguette et Poirier, Donald, Familles, droit et société, Editions d'Acadie, 1990, p. 239.

8. Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Quand je pense à demain..., Ottawa, 1985, p. 182.

9. Travail Canada, Quand je serai adulte, je..., Ottawa, 1986, p. 48.

10. Ibid., p. 59.

11. Supra, note 8, p. 171.

12. Ibid., p. 175.

13. Fondation canadienne de la jeunesse, La jeunesse du Canada, Ottawa, 1988, p. 46.

14. Conférence internationale sur la situation des filles, Le temps d'y voir, Guérin, Montréal, 1986, p. 83.

15. Supra, note 1, p. 59.

16. Ibid., p. 71 et 76.

17. Ibid, p. 100.

18. Ibid., p. 172.

19. Ibid., p. 99.

20. Ibid., p. 85.

21. Statistique Canada, Perspective, Printemps 1990, p. 58.

22. Supra, note 1, p. 129.

23. Ibid., p. 127.

24. Supra, no 4, p. 37.

25. Centre canadien du marché du travail et de la productivité, Rapport des groupes de travail du CCMTP sur la stratégie de la mise en valeur de la main-d'oeuvre, Ottawa, 1990, p. 196.

26. Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B., L'impact de la réforme du Régime d'assurance-chômage sur les femmes du N.-B., Moncton, 1989, p. 13.

27. Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, Un juste équilibre, été 1990, p. 15.

28. Supra, note 25, p. 150.

29. Ibid., p. 114.

30. Supra, note 4, p. 5.

31. Ibid., p. 19.

32. Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, Vivre ou survivre? Les femmes, le travail et la pauvreté, Ottawa, 1990, p. 25.

33. Statistique Canada, Gains des hommes et des femmes, Ottawa, 1990, p. 10.

34. Groupe de travail sur les obstacles rencontrés par les femmes dans la fonction publique, Au-delà des apparences, vol. 1, p. 63.

35. Statistique Canada, Le pays, revenu selon la population, Ottawa, 1988.

36. Supra, note 34, p. 34.

37. Supra, note 32, p. 75.

38. Industrial Relations, vol. 26, no 3, automne 1987.

39. Supra, note 34, p. 62.

40. Supra, note 4, p. 35.

41. Supra, note 1, p. 127.

42. Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick, Sondage des femmes nommées aux conseils et commissions du N.-B. par le gouvernement provincial, Moncton, 1989.

43. Canadian Education Association, Women and Men in Education, Toronto, 1990, p. 40.

44. Commission de l'enseignement supérieur des provinces maritimes, conversation téléphonique, novembre 1990.

45. Statistique Canada, Working Women, Ottawa, 1990, p. 132.

46. Supra, note 34, p. 63.

47. Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick, Notes sur le rapport annuel 1989 sur le programme d'équité, juin 1989, p. 3.

48. Direction générale de la condition féminine, Le Programme d'égalité en matière d'emploi à l'intention des femmes de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick, Rapport annuel 1988, p. 48.

49. Conseil du statut de la femme, Québec, Au-delà des mythes, 1989, p. 71.

50. Ibid., p. 71.

51. Ibid., p. 69.

52. Chapman, Jane R. & Gates, Margaret, The Victimization of Women, Vol. 3, Sage, California, 1978, p. 204.

53. Ibid., p. 203.

54. Ministère du travail, Annuaire des syndicats ouvriers au Nouveau-Brunswick, 1987, p. 5.

55. Syndicat national de la fonction publique provinciale, Canadian Women at Work: Their Situation, their union status, and the influence of the Public Sector, Ottawa, 1989, p. 20.

56. Supra, note 34, p. 74-75.

57. Ideas for managers, vol. 2, été 1990.

58. Supra, note 34, p. 75.

59. Ibid., p. 75.

60. Centre national de recherche et développement en administration, Why can't women be more like men?, University of Western Ontario, Toronto, 1988, p. 21.

61. Skolnik, Michael, Toward Some New Emphasis in Emperical Research on Women and the Canadian Labour Force, Ontario Institute for Studies in Education, Toronto, 1981, p. 21.

62. Conseil économique du Canada, L'emploi au futur, Ottawa, 1990, p. 7

63. Ibid., p. 7.

64. Canadian Social Trends, printemps 1990, p. 18.

65. Ibid, p. 18.

66. Times and Transcript, 21 mars 1990, p. 13.

67. Supra, note 13, p. 46.

68. Supra, note 1, p. 113.

69. Statistique Canada, La famille au Canada, Ottawa, 1989, p. 25.

70. Ibid., p. 25.

71. Supra, note 1, p. 165.

72. Supra, note 4, p. 88.

73. Yllo, Kersti et Bograd, Michèle, Feminist Perspectives on Wife Abuse, p. 18.

74. Supra, note 4, p. 63

75. Supra, note 1, p. 112.

76. Supra, note 33, p. 37.

77. Supra, note 2, p. 18.

78. Globe and Mail, 13 mars 1990, p. A10.

79. Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, Un juste équilibre, été 1990, p. 5.

80. Supra, note 32, p.257

81. Conference Board du Canada, Les programmes d'aide aux employés qui ont des obligations familiales, sommaire de l'étude portant sur le Nouveau-Brunswick, Ottawa, 1989.

82. Ibid., p. x.

83. Supra, note 27, p. 8.

84. National Centre for Management Research and Development, Work and Family: What We Know and What We Need to Know, Toronto, 1988, p. 2.

85. Supra, note 1, p. 174.

86. Supra, note 32, p. 216.

87. Supra, note 4, p. 102.

88. Times and Transcript, 27 décembre 1990.

89. Supra, note 1, p. 173.

90. Statistique Canada, Enquête sur la santé et les limites d'activités, mai 1988, p. 23.

91. Supra, note 1, p. 134.

92. Réseau d'Action des femmes handicapées du Canada, Different therefore unequal, Ottawa, 1990, p. 17.

93. Supra, note 4, p. 137.

94. Supra, note 92, p. 42.

95. Ministère de la Santé et des Services communautaires, L'état de la santé des Néo-Brunwickois, Fredericton, 1989, p. 31.

96. Supra, note 1, p. 170.

97. Ibid., p. 174.

98. Ibid., p. 174.

99. Statistique Canada, A Data Book on Aboriginal Population form the 1986 Census of Canada, 1989, p. 120.

100. Tendances sociales Canadiennes, hiver 1988, p. 16.

101. Tendances sociales Canadiennes, été 1989, p. 16.

102. Supra, note 32, p. 111.

103. Statistique Canada, Profil de la population immigrante, Ottawa, 1989, p. 129-130.

104. Ibid., p. 130.

105. Supra, note 4, p. 142.